



**Merja Antamaniemi**  
**Anneli Mäki-Laurila**  
Diakonia-ammattikorkeakoulu  
Sosionomi (AMK) Diakoni  
Sosionomi (AMK) Varhaiskasvatuksen ohjaaja  
Opinnäytetyö, 2024

## **KANNANKO – VAI KAADUNKO?**

**Kuormituskyselyn laatiminen Kirkon nuorisotyön asiantuntijat  
KNT ry:n jäsenten työnhyvinvoinnin vahvistamiseksi**

---

## TIIVISTELMÄ

Merja Antamaniemi, Anneli Mäki-Laurila  
Kannanko vai kaadunko? Kuormituskyselyn laatiminen Kirkon nuorisotyön asiantuntijat KNT ry:n jäsenten työnhyvinvoinnin vahvistamiseksi  
42 sivua, 1 liite  
Kevät 2024  
Diakonia-ammattikorkeakoulu  
Sosionomi (AMK) diakoni  
Sosionomi (AMK) varhaiskasvatuksen ohjaaja

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää kyselylomake, joka keskittyi työn kuormitustekijöihin. Opinnäytetyön tavoitteena oli tukea ammattiliiton kehittämis- ja edunvalvontatoimintaa jäsentensä työnhyvinvoinnin vahvistamiseksi.

Työelämäkumppanina toimi Kirkon nuorisotyön asiantuntijat KNT ry, joka on kristillisten varhaiskasvatuksen- ja nuorisotyönohjaajien ammattiliitto. Ammattiliiton tehtävä on vahvistaa ja vaikuttaa kristillisen kasvatuksen virkojen asemaa kirkon toimintaympäristössä. Kirkon nuorisotyön asiantuntijat KNT ry oli kiinnostunut tietämään jäsentensä kokemista työn kuormitustekijöistä, esimerkiksi leirityöstä, työajattomuudesta, johtamisesta ja työympäristöstä. Selvityksen avuksi ammattiliitto perusti kuormitustyöryhmän, joka koostui neljästä hallituksen jäsenestä.

Kyselyn kehittämisen avuksi kartoitettiin aiempia kyselyitä ja tutkimusaineistoa työhyvinvoinnista sekä sen vaikutuksesta työhön. Kyselyn valmistamiseen saatiin tukea kuormitustyöryhmältä, johon olimme yhteydessä etäpalaverien ja puhelimitse. Kyselylomaketta testattiin valmistusvaiheessa työryhmällä, Kirkon nuorisotyön asiantuntijat KNT ry:n hallituksen jäsenillä sekä tuttujen kirkon kasvatus- ja diakoniatyöntekijöiden keskuudessa. Kyselylomake laadittiin käyttäen apuna Webropol-kysely- ja raportointisovellusta.

Kysely sai nimekseen ”Kannanko vai kaadunko? Kuormituskysely KNT ry:n jäsenille”. Nimen otsikolla haluttiin kuvata kuormitusta ja sitä jaksako työntekijä kantaa kuormituksen vai kaatuuko hän sen kanssa. Kyselyyn tuli yhteensä 62 kysymystä, jotka oli jaettu taustatietokysymysten jälkeen yhdeksään eri aihealueeseen. Kysely valmistui syyskuussa 2023.

Työssä jaksaminen on ajankohtainen teema kirkon alalla, joka kokee murros-aikaa. Yhteiskunnan muuttuessa myös työnkuva muuttuu, ja se vaatii työntekijältä joustavuutta sekä monipuolista osaamista. Moni uupuu työssä, koska kuormitustekijöitä on paljon. Mielenterveyden ongelmat ovat alalla ongelma, joten on perusteltua kiinnittää huomiota työolosuhteisiin ja siihen, että työntekijällä on tarpeeksi voimavaroja tehdä työtä. Opinnäytetyön kehittämistuotoksena valmistunut kysely kehittää omalta osaltaan työhyvinvointia ja antaa työntekijälle mahdollisuuden kertoa kuormituksesta omassa työssään.

Asiasanat: työhyvinvointi, työn kuormittavuus, vaativuus  
ABSTRACT

Merja Antamaniemi, Anneli Mäki-Laurila

Do I carry or fall? Preparing a workload survey to strengthen the well-being at work of the members of the Church Youth Work Experts KNT ry  
42 pages, 1 appendix  
Spring 2024  
Diaconia University of Applied Sciences  
Bachelor's Degree in Social Services, Diaconal Work  
Bachelor's Degree in Social Services, Christian Early Childhood Education

The purpose of the thesis was to develop a survey that focuses on workload factors. The aim of the thesis was to support trade union activities and advocacy activities to strengthen the members' well-being at work.

The working life partner was the Church Youth Work Experts KNT ry, which is a trade union for Christian early childhood education and youth work instructors. The task of a trade union is to strengthen and influence the position of Christian education posts in the operating environment of the Church. KNT ry was interested in knowing the workload factors experienced by its members, such as camp work, having no working time, leadership, and the work environment. To assist in the investigation, the trade union had set up a workload working group consisting of four board members.

To help develop the survey, previous surveys on well-being at work and research material on well-being at work and its impact on work were mapped. The preparation of the survey was supported by the work load team, which was contacted remotely and by phone. The questionnaire was tested during the preparation phase with a working group, members of the board of the Church Youth Work Experts KNT ry, and among familiar church education and diaconal workers. The questionnaire was prepared using the Webropol questionnaire and reporting application.

The survey was titled "Do I carry or fall? Load survey for KNT ry members". The title of the name was intended to describe the load and whether the employee can bear the load or falls over with it. The survey consisted of a total of sixty-two questions, which were divided into nine different topics after background questions. The survey was completed in September 2023.

Coping at work is a topical theme in the field of the Church, which is going through a period of change. As society changes, so does the job description, which requires flexibility and diverse skills from employees. Many people become exhausted at work because there are many stress factors. Mental health problems are a problem in the sector, so it is justified to pay attention to working conditions and the fact that employees have enough resources to do the work. The survey, which was completed as a development product of the thesis, contributes to the development of well-being at work and gives the employees the opportunity to share their workload in their own work.

Keywords: well-being at work, work burden, degree of difficulty

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	4
2 KIRKOLLISEN TYÖN LÄHTÖKOHDAT .....	5
2.1 Seurakunnat työympäristönä .....	5
2.2 Työelämän ja työn teon murros seurakunnissa .....	7
2.3 Tutkimuksista näkökulmia työhyvinvointiin .....	8
3 TYÖHYVINVOINTI JA KUORMITTUMINEN SEURAKUNTATYÖSSÄ.....	10
3.1 Työhyvinvoinnin ja -kuormituksen määrittelyä.....	10
3.2 Työkuormituksen rakentumisesta .....	15
3.3 Diakoniatyön kuormitustekijöistä .....	17
3.4 Kirkon varhaiskasvatustyöstä ja sen kuormitustekijöistä.....	19
4 TARKOITUS, TAVOITE JA YHTEISTYÖKUMPPANI .....	22
4.1 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite .....	22
4.2 Työelämäkumppanin esittely.....	23
5 KEHITTÄMISTOIMINNAN MENETELMÄT JA PROSESSI.....	24
5.1 Käytetyt kehittämistyön menetelmät.....	24
5.2. Kehittämistyön prosessi .....	25
6 TUOTOKSENA KYSELYLOMAKE .....	29
7 EETTISYYS .....	31
8 POHDINTA JA ARVIOINTI .....	33
LÄHTEET.....	36
LIITE 1 .....	43

## 1 JOHDANTO

Työhyvinvointi ja kuormittuminen ovat ajankohtaisia aiheita, kun aiheena on työssä jaksaminen. Elämme aikaa, jolloin työurat pitenevät ja eläkeikää nostetaan, mutta samanaikaisesti työntekijät uupuvat työssään aiempaa enemmän. Työntekijöitä uhkaavat ennenaikaiset eläköitymiset työssä koetun kuormituksen sekä mielenterveydellisten syiden vuoksi. (Pekkarinen, 2021.) Sosiaali- ja terveysalalla työssäjaksamisen haasteet ilmenevät huonona henkisenä jaksamisena. Asiakas- ja hoitotyö on vaativaa ja työntekijät kokevat vaikuttamismahdollisuutensa työhön liittyvissä kysymyksissä hyvin pieniksi. Tutkimuksen mukaan työalat, joissa ollaan vuorovaikutteisessa asiakaskontaktissa, ovat työntekijöiden uupumisen kannalta erityisen riskialttiita ja ammatit, joissa työ on fyysistä, koetaan yleisesti eniten kuormittavaksi. (Pekkarinen, 2021.)

Tämä opinnäytetyö on kehittämispainotteinen, ja sen aiheena on työhyvinvointi ja siihen liittyvät kuormitustekijät. Yhteistyökumppanina tässä opinnäytetyössä toimi Kasvatuksen ja nuorisotyön asiantuntijat KNT ry ja sen hallituksen perustama kuormitustyöryhmä. Opinnäytetyömme kehittämishankkeena oli tehdä KNT ry:lle kuormituskysely, jonka avulla voidaan selvittää, kuinka paljon liiton jäsenet kuormittuvat työssään ja mitkä ovat työn suurimmat kuormitustekijät.

Työn kuormitustekijät ovat osa-alue, joka vaikuttaa työntekijään työalasta riippumatta. Kehittämistyönä valmistamamme kuormituskysely oli kuitenkin suunnattu KNT ry:n kirkon alalla työskenteleville jäsenille. Heistä suuri osa toimii nuorisotyöntekijöinä, mutta opinnäytetyössä huomioimme opintoihimme perustuen näkökulmia evankelisluterilaisen kirkon diakonian ja varhaiskasvatuksen osalta.

## 2 KIRKOLLISEN TYÖN LÄHTÖKOHDAT

### 2.1 Seurakunnat työympäristönä

Vuonna 2023 noin 3,6 miljoonaa suomalaista, eli 65,1 % väestöstä, kuului evankelisluterilaiseen kirkkoon (Suomen evankelis- luterilainen kirkko, i.a. -a). Kirkon jäsenillä on kotikuntansa mukaisesti oma kotiseurakunta, joita on Suomessa yhteensä 354. Seurakunnat työllistävät Suomessa noin 2000 pappia ja lisäksi muita hengellisen työn tekijöitä, kuten kanttoreita, diakoneja sekä nuorisotyön- ja varhaiskasvatuksen ohjaajia. Työntekijöitä työllistyy myös hallinnon, viestinnän ja kiinteistöhuollon aloilla. Seurakunnat ovat itsenäisiä, ja ne toimivat työnantajina yhteensä noin 15 800 työntekijälle. (Suomen evankelisluterilainen kirkko, i.a. -b.) Seurakunnan henkilöstöstä on säädetty kirkkojärjestyksessä, jonka antaa kirkolliskokous. Kirkkojärjestys määrää esimerkiksi sen, että jokaisessa seurakunnassa on oltava vähintään yksi diakonin virka. (Kirkkojärjestys, 1055 / 1993.) Diakonian viranhaltijan on oltava koulutettu diakoniatyöntekijä, ja virkaan vaaditaan vokaatio sekä vihkimys piispalta. Vokaatiolla tarkoitetaan seurakunnalta saatua henkilökohtaista kutsua viran hoitamiseen. Kirkon diakoniseen toimintaan osallistuvat myös nuoriso- ja varhaiskasvatustyön asiantuntijat sekä papit. (Suomen evankelisluterilainen kirkko, i.a. -c.) Seurakunnan johdossa on kirkkoherra sekä vaaleilla valitut luottamushenkilöt. Seurakunnan ylimpänä päättävänä elimenä toimii luottamushenkilöistä koostuva kirkkovaltuusto ja seurakunnan työtä valvova kirkkoneuvosto. (Suomen evankelis- luterilainen kirkko, i.a. -b.)

Kirkkolaki määrää seurakunnan huolehtimaan alueellaan esimerkiksi hengellisestä kasvatuksesta, jumalanpalveluselämästä, kirkollisista toimituksista, diakoniatyöstä sekä sielunhoidosta. Seurakunnan on huolehdittava lain mukaan myös hautausmaiden ylläpidosta ja hautapaikkojen järjestämisestä alueen asukkaille. Kirkkolaisissa säädetään kirkon ja valtion suhteesta, kirkon järjestysmuodosta ja hallinnosta. Suomen eduskunta hyväksyy kirkkolain, ja kirkolliskokous antaa esityksiä sekä lakiehdotuksia eduskunnalle. (L 652/2023.)

Seurakunnissa tehdään yhteiskunnallisesti merkittävää työtä, ja sitä tekevät monien työalojen ammattilaiset. Seurakunnissa tehdään työtä kaikenikäisten ihmisten parissa. Seurakunnat tuottavat palveluita vauvojen muskareista, rip-pikouluista ja työikäisten kohtaamisista aina ikäihmisten tapahtumiin. Seurakunnat tuottavat myös palveluita eri asiakasryhmille: tehdään työtä päihde- ja mielenterveyskuntoutujien, maahanmuuttajien ja kriisejä kohdanneiden ihmisten auttamiseksi. Seurakuntien tuottamana on mahdollista saada esimerkiksi myös perhe- ja pariterapiaa. Seurakuntien työntekijät kohtaavat ihmisiä kriminaalihuollon laitoksissa ja moninaisissa asumispalveluyksiköissä. Sairaaloissa toimii sairaalateologeja ja sielunhoitajia. Seurakunnat järjestävät hätäapua katastrofeissa, ja mahdollisuuksien mukaan asunnottomille sekä paperittomille tarjotaan yösuojaa. (Suomen evankelis- luterilainen kirkko, i.a. - d.)

Seurakuntien työntekijät ovat mukana ihmisten arjessa ja juhlassa, siksi työssä ollaan tarvittaessa myös iltaisin ja viikonloppuisin. Työ seurakunnissa on tiimityötä, ja siinä tarvitaan hyviä ihmissuhde-, verkostoitumis- ja vuorovaikutustaitoja. Seurakuntien ammattilaiset työskentelevät yhdessä vapaaehtoisten kanssa. Vapaaehtoistyötä tehdään seurakunnissa kaikilla työaloilla, mutta erityisesti diakoniatyössä ja kuorotoiminnassa. Henkilöstöresurssien kaventumisessa seurakuntien vapaaehtoistyö on voimistuva trendi. (Suomen evankelis-luterilainen kirkko, i.a. -e.) Tulevaisuudessa nähtäneen seurakuntien työntekijöitä toiminnan mahdollistajien rooleissa ja mentoreina. Diakoniatyön ympäristöissä hyödynnetään jo tällä hetkellä mentoroinnin mahdollisuutta. Esimerkiksi näin toimitaan joissakin seurakunnissa Mikkelin hiippakunnassa. (Tainionvirran seurakunta, i.a.)

Seurakunta on hengellinen yhteisö, jolla on kristillinen tunnustus. Kristillinen seurakunta on Kristuksen ruumis, ja seurakuntalaiset ovat Kristuksen ruumiin jäseniä. Seurakunnat ovat työympäristöinä erityislaatuisia niiden eksistentiaalisen ulottuvuuden vuoksi. Hengellisen työn tekijöihin liittyy paljon stereotyyppioita ja oletuksia. Tyypillisesti saatetaan ajatella seurakuntien työntekijöiksi ohjautuvan tietynkaltaisista taustoista tulevia kirkonalojen opiskelijoita tai tietyllä tavalla hengellisiä ihmisiä. Poroputaan (2021) mukaan suuri joukko kirkon työhön kelpoisuuden saaneista opiskelijoista pohti omaa

identiteettiään ja kelpollisuuttaan kirkon työntekijäksi, toisin sanoen sitä, kelpaako tai riittääkö oma usko seurakunnan työyhteisölle.

## 2.2 Työelämän ja työnteon murros seurakunnissa

Työelämä muuttuu muun muassa teknologisen kehittymisen ja projektityön tuomien muutosten myötä. Huomiota kiinnitetään erityisesti työn ekologisuuteen ja kestävään kehitykseen. Toimintaympäristö on nykyaikana kuitenkin epävakaata ja pirstaleinen, jolloin työn kokonaisuuksien hahmottaminen vaikeutuu. Työn kansainvälistyminen ja monimuotoistuminen muuttavat työnkuvaa, ja päällekkäiset työt aiheuttavat paineita työntekijälle. Myös johtamisen malli muokkautuu ja esihenkilöiltä toivotaan mm. valmentavaa johtamista ja psykologisen turvallisuuden vahvistamistaitoja. (Moilanen, 2022.) Murrostilanteessa erityisen tärkeää on viestintä. Viestinnän avulla vahvistetaan työyhteisön ymmärrystä muutoksen tärkeydestä, tavoitteista ja toteuttamisesta. Esihenkilön merkitys korostuu, jotta toiminta pysytään pitämään avoimena, selkeänä ja luottamusta herättävänä. (Moilanen, 2023.)

Myös kirkon työ on murroksessa ja uudenlaisten haasteiden edessä. Kirkossa on esimerkiksi haasteena kohtaaminen ja valitseminen sen välillä, kohtaanko uskollisia seurakuntalaisia vai tavoitellaanko sen sijaan syrjäytyneitä seurakuntalaisia. Molempiin ei työaika riitä ja kuitenkin molemmat kohtaamiset ovat yhtä arvokkaita. Haasteita tuottaa myös kohtaamisen tapa: suuret ikäluokat arvostavat kohtaamista kasvokkain, mutta nuoremmat ikäluokat kokevat verkossa kohtaamisen helpommaksi. Haasteet tuovat mukanaan vaikeita valintoja, ja työntekijät kokevat työajan jakautumisen tuomaa painetta sekä resurssien puutteesta johtuvaa hämmennystä. (Malkavaara & Thitz, 2022.) Haastetta tuo myös sukupuolisensitiivinen työote, joka jakaa työntekijöiden mielipiteet kahtia. Toisten on vaikea ymmärtää seksuaalisuuden moninaisuutta nykypäivänä. Kirkon barometrin tulokset osoittavat, että moninaisuus aiheuttaa jännitettä ja etenkin herätysliiketaustaisella työntekijällä voi ilmentyä haluttomuutta tehdä työtä toisin ajattelevien parissa – oli kyseessä sitten seurakuntalainen tai työntekijä. (Valtonen, ym., 2023.) Ammatilliselta odotetaan roolinottokykyä sekä empaattista suhtautumista, jolloin omat käsitykset on



osattava ohittaa (Juujärvi, 2007, s. 81–85). Kirkon työssä pitäisi murroksesta selvittää myös hylkäämättä kirkon perussanomaa. Työn toteuttaminen vaatii työn uudelleen arviointia – erityisesti, kun työntekijäresurssit jatkuvasti pienevät ja toimintatapoja tulisi kehittää nykyaikaan sopivaksi. (Malkavaara & Thitz, 2022.)

Kirkon alan haasteet rekrytoida vakituista henkilökuntaa kasvatuksen puolelle ovat huomattavat. Useasta hausta huolimatta voi olla, että pätevää työntekijää ei löydy. (Thitz, 2022.) Myös diakoniatyön toimintaympäristössä on ollut haastavaa saada avoinna olevat virat täytetyiksi. Diakoniatyöntekijän tehtävät ovat lakiin perustuvia; jokaisessa seurakunnassa tulee olla diakonian virka. Työhyvinvoinnin kysymykset ovat merkittäviä myös diakoniatyöntekijöiden näkökulmasta. (Suomen evankelis-luterilainen kirkko, 2022; Isomäki, 2018 -a.) Hyvät sekä kuormittamattomat työolot ovat jokaisen työntekijän oikeus, ja ne vaikuttavat positiivisesti myös työskentelyn tuloksiin. (Manka & Manka, 2013, s. 26–35; Maijala, 2018, s. 13–14.)

### 2.3 Tutkimuksista näkökulmia työhyvinvointiin

Vuonna 2021 julkaistiin ensimmäinen kirkon kasvatuksen barometri, jolla kartoitettiin muun muassa kirkon kasvatustyön asiantuntijuutta, johtajuutta, perheiden osallisuutta, leirityön nykytilaa sekä työhyvinvointia (Porkka & Valtonen, 2020). Kysely oli laaja ja keskittyi moniin osa-alueisiin, ei pelkästään työsäjäksämiseen. Kyselyä ja sen analyysiä tarkastellessa selvisi esimerkiksi se, että yli puolet vastaajista kaipaisi tukea digitaalisten taitojen ylläpitoon sekä kolmasosa kaipasi viestintätaitoja tukevaa koulutusta (Porkka & Valtonen, 2020). Nämä tutkitut asiat tukevat sitä olettamusta, että alalla on selvästi tarvetta kehittää tutkimusmenetelmiä, joilla parhaiten pystytään selvittämään esimerkiksi työhyvinvointia uhkaavia kuormitustekijöitä.

Diakoniabarometri on kahden vuoden välein julkaistava tutkimushanke, jossa kartoitetaan kirkon diakoniatyöntekijöiden näkemyksiä ja kokemuksia diakoniatyöstä, huono-osaisuudesta ja ajankohtaisesta yhteiskunnallisesta tilanteesta. Diakoniabarometri kertoo suomalaisen diakonian monipuolisesta



esihenkilöiden rooli esitetään tärkeänä pandemian kaltaisessa poikkeustilanteessa. Johtavien on osattava tehokas kriisinhallinta, työn suunnittelu ja viestintä, joka tarjoaa ajantasaista sekä oikeaa tietoa. Hyvä johtaminen on ensiarvoisen tärkeää, ja työtovereiden tuki sekä vertaistuki koetaan jaksamisen kannalta korvaamattomaksi. (Kinman ym., 2020.)

Työhyvinvointia on tutkittu aktiivisesti, ja osa uudemmissa julkaistuista tutkimuksista on luomassa aivan uusia näkökulmia työhyvinvoinnin alueelle. Esimerkiksi työpaikkaostrakismia, eli sosiaalista eristämistä, koskeva tuore tutkimus on aihe, jota ei juurikaan ole tutkittu aikaisemmin (Manninen ym., 2023). Myös koronan vaikutuksista löytyy tutkimusmateriaalia. Diakoniabarometri 2022 ”Muuttuva ja muuttava diakonia” keskittyy koronapandemian aiheuttamiin muutoksiin ja niiden vaikutuksiin kirkon työntekijöiden koettuun hyvinvointiin. Koronan poikkeusolot lisäsivät eriarvoisuutta, vaikka tilanne oli monelta osin kaikille sama. Esimerkiksi diakoniabarometrin mukaan diakonian työalalla koettiin eriarvoisuutta keväällä 2020, koska diakoniatyöntekijät joutuivat siirtämään lomiaan, mutta muilla seurakunnan työaloilla pystyttiin pitämään lomat normaalisti. Koronakauden ja rajoitusten vaikutukset näkyvät siis työhyvinvointia alentavina tekijöinä. Lisäksi diakoniatyöntekijät kokivat, etteivät esihenkilöt kysyneet heidän työssä jaksamisestaan, vaikka monet heistä joutuivat kohtaamaan työssään kasvavan työmäärän ja uusia haasteita tavoittaa ja kohdata koronan vuoksi hädässä olevia asiakkaita. (Kirkon julkaisut, i.a.)

### 3 TYÖHYVINVOINTI JA KUORMITTUMINEN SEURAKUNTATYÖSSÄ

#### 3.1 Työhyvinvoinnin ja -kuormituksen määrittelyä

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan kokonaisuutta, joka muodostuu ammattitaitoisten työntekijöiden tekemästä turvallisesta, terveydelle soveltuvasta ja tuottavasta työstä organisaatiossa, jota johdetaan taidolla. Työntekijät kokevat tällöin työnsä mielekkääksi, tärkeäksi ja palkitsevaksi – silloin myös heidän kokemuksensa oman elämänsä hallinnasta vahvistuu. Työhyvinvointiin

vaikuttavat työ itsessään; työn sisältö, sekä olemassa olevat resurssit. Työhyvinvointi koostuu myös työn psyko- sekä fyysis- sosiaalisesta turvallisuudesta ja työyhteisön hyvä ilmapiiri tukee työhyvinvointia merkittävästi. Työhyvinvointiin vaikuttavat lisäksi myös muut tekijät, kuten työntekijän perheasiat, taloustilanne ja elämänmuutokset. (Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos, i.a.) Työntekijän mielenterveys ja sen ylläpitäminen ovat tärkeä osa kokonaisvaltaista hyvinvointia ja terveyttä. Mielenterveyteen vaikuttavat muun muassa uni, lepo, ravinto, sosiaaliset suhteet ja liikunta, joten niiden ylläpitäminen on tärkeä osa työhyvinvointia. (Erkko & Hannukkala, 2018, s. 13, s. 28–29.) Voidaan päätellä, että työhyvinvointi vaikuttaa jaksamiseen työn ulkopuolella ja toisinpäin: hyvinvointi vapaa-ajalla näkyy myönteisesti työmaalla (Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos, i.a.).

Työhyvinvointiin liittyy monenlaisia voimavara- ja kuormitustekijöitä. Niitä ovat työhön liittyvät fyysiset, psyykkiset, sosiaaliset ja organisatoriset tekijät. Voimavaroilla tarkoitetaan työn piirteitä, jotka auttavat saavuttamaan tavoitteita, ja jotka edistävät työntekijöitten kehittymistä työssään. Tavallisia työn voimavaratekijöitä ovat esimerkiksi työn selkeät tavoitteet ja tehtävät, vaikuttamismahdollisuudet, tehtävien vaihtelevuus, työssä saatu sosiaalinen tuki ja kannustava palaute. Kuormitustekijöillä tarkoitetaan sellaisia työhön sisältyviä tekijöitä, jotka edellyttävät työntekijältä henkisiä ja fyysisiä ponnisteluja. Kuormitusta on työssä aina. Se voi olla joko sopivaa tai haitallista – lyhyellä tai pitkällä aikavälillä. Kuormitustekijöitä voivat olla esimerkiksi runsaat asiakaskontaktit, vuorotyö, raskaiden taakkojen nostaminen tai siirtäminen ja työn keskeytykset. (Manka & Manka, 2016, s. 27–42.)

Kuormitus- että voimavaratekijät vaikuttavat työntekijöihin eri tavoin. Kaikkia kuormitustekijöitä ei voida poistaa, mutta niitä pyritään vähentämään jatkuvalla kehittämistyöllä. Kuormitustekijöitä on tärkeää tutkia ja työntekijän työkykyä kehitetäänkin selvittämällä ensin sitä uhkaavat tekijät. Keskeistä on, että työtä suunnitellaan järjestelmällisesti; työn tavoitteiden, työntekijän roolin ja vaikutusmahdollisuuksien pitää olla selvillä. Työnantajan tulee huolehtia mm. riittävästä resursseista ja työturvallisuudesta. (Mäkikangas, ym., 2017, luku Työn laadulliset kuormitustekijät.) Työnantaja on työturvallisuuslain mukaan aina velvollinen huolehtimaan työntekijöiden työhyvinvoinnista ja laissa

määrätäänkin työnantajan vastuusta työhyvinvoinnin suhteen (L 222/2023). Työturvallisuuslaki (L 738/2002) määrittelee säännökset, jotka koskevat työn fyysistä, psyykkistä, sosiaalista ja ergonomista kuormitusta. Kuormitusta työssä voivat aiheuttaa monet asiat, esimerkiksi fyysiset tekijät: työasento, työliikkeet ja voiman käyttö. Fyysinen kuormitus voi toisaalta tukea työntekijän hyvinvointia, mutta liiallisena se voi aiheuttaa jopa pysyvää haittaa terveydelle (Työsuojelu, 2022 -a.). Psykososiaaliset kuormitustekijät taas aiheutuvat työn sisällön tai työyhteisön sosiaalisen toimijuuden ongelmista. Tällöin kyseessä on monesti väärin mitoitettut tai esimerkiksi puutteellisesti hallitut tilanteet. (Työsuojelu, 2023.) Psykososiaaliset kuormitustekijät koskevat aina kaikkia työntekijöitä, eivätkä riipu siitä kuka työtä tekee. Kuormitustekijöitä voidaan hallita, ovat ne sitten fyysisiä tai psyykkisiä, kunhan pidetään keskeisenä asiana arviointia ja työn vaarojen selvittämistä. (Työsuojelu, 2022 -b.)

Eräs voimakas kuormitustekijä on työpaikalla tapahtuva kiusaaminen ja epäasiallinen kohtelu. Epäasiallista kohtelua voi tapahtua sekä kollegoiden, että esihenkilöiden tekemänä. Kiusaamista voi esiintyä eri tavoin, esimerkiksi fyysisenä-, psyykkisenä- ja seksuaalisena häirintänä. Työyhteisön ulkopuolelle jättämistä sekä ulossulkemista nimitetään ostrakismiksi ja sen arvioidaan olevan hyvin tavallista ja kokemuksena erittäin haitallista. Ilman selityksiä ja ulkopuolelle jättämisen sanoittamisia joku työntekijä jätetään sosiaalisesta vuorovaikutuksesta osattomaksi. Työpaikkaostrakismia tutkivassa tutkimuksessa kerrotaan, että jopa 73 % sosiaali- ja terveysalan työntekijöistä jätetään työyhteisön ulkopuolelle. Kiusaaminen ja epäasiallinen kohtelu vaurioittaa sen kohteeksi joutuvaa työntekijää, ja voi pitkään jatkuessaan johtaa työkyvyttömyyteen ja sairastumiseen. Tutkimuksen mukaan kyseessä on laaja ilmiö, eikä sitä voi enää sivuuttaa työhyvinvointiin liittyvässä keskustelussa. Ostrakismi on osattava tunnistaa ja nähdä omana ilmiönään, jolloin siihen voidaan puuttua ja aloittaa ostrakismia suosivien rakenteiden purkaminen työyhteisöistä. (Manninen ym., 2023.) Varsinkin sosiaali- ja terveysalan työntekijät ovat riskissä kohdata työssään sosiaalista osattomuutta. Ostrakismi voi pahimmillaan aiheuttaa myös riskin potilasturvallisuudelle, esimerkiksi tiedonkulun ja kommunikaation vaikeuksien seurauksena. (Kosonen, 2023.)

Työpaikan ilmapiirillä on merkitystä ja näin osoittaa myös tutkimus julkisen alan työhyvinvoinnista. Kuvio 1 näkyy, kuinka julkisella alalla 75 % vastaajista pitää ilmapiiriä hyvänä ja kirkon alalla vastaava lukema on 64 %. Tutkimus osoittaa, että vaikka osa vastaajista pitää työpaikan ilmapiiriä hyvänä, niin toinen osa kokee asian suhteen kuormitusta. (Pekkarinen, 2021.)



Kuvio 1. Työpaikan ilmapiiri kunta- ja kirkon alalla (Pekkarinen, 2021)

Työhyvinvointia voidaan tarkastella teoreettisen mallin mukaisesti. Työhyvinvoinnin portaatt- malli on kehitetty Maslowin tarvehierarkian teoriaan pohjautuen (Kuvio 2). Työhyvinvoinnin portaatt-mallissa on kysymys ihmisen perustarpeista suhteutettuna työhön ja motivaatioon. Työn ollessa parhainta mahdollista, työssä pystytään toteuttamaan omia toiveita ja kykyjä ja sosiaalisia tarpeita. Pahimmillaan työ suistaa ihmisen uupumukseen ja vie lopulta terveyden. Työhyvinvointia ei ole mahdollista erottaa työntekijän henkilökohtaisesta hyvinvoinnista. Työntekijän näkökulmasta on erittäin tärkeää, että työn kuormittavuus vastaa omaa voimavarantoa ja omaa kyvykkyyttä. Porrasteisen mallin avulla voidaan kehittää työhyvinvointia työyhteisön, organisaation ja työtä tekevän ihmisen näkökulmasta. Malli on kehitetty pitkäjänteisen ja suunnitelmallisen kehittämisen tueksi. (Rauramo, 2012, 13–15.)

<p><b>5. OSAAMINEN</b></p> <p><b>Organisaatio:</b> Osaamisen hallinta, mielekäs työ, luovuus ja vapaus</p> <p><b>Työntekijä:</b> Oman työn hallinta ja osaamisen ylläpito</p> <p><b>Arviointi:</b> kehityskeskustelut, osaamisprofiilit, innovaatiot, tieteelliset ja taiteelliset tuotokset</p>	<p><b>Tavoite:</b> Oppiva organisaatio, omien edellytysten täysipainoinen hyödyntäminen, uuden tiedon tuottaminen, esteettiset elämykset</p>
<p><b>4. ARVOSTUS</b></p> <p><b>Organisaatio:</b> Arvot, toiminta ja talous, palkitseminen, palaute, kehityskeskustelut</p> <p><b>Työntekijä:</b> Aktiivinen rooli organisaation toiminnassa ja kehittämisessä</p> <p><b>Arviointi:</b> Työtyytyväisyyskyselyt, taloudelliset ja toiminnalliset tulokset</p>	<p><b>Tavoite:</b> Eettisesti kestävät arvot, hyvinvointia ja tuottavuutta tukeva missio, visio, strategia, oikeudenmukainen palkka ja palkitseminen, toiminnan arviointi ja kehittäminen</p>
<p><b>3. YHTEISÖLLISYYS</b></p> <p><b>Organisaatio:</b> Työyhteisö, johtaminen, verkostot</p> <p><b>Työntekijä:</b> Joustavuus, erilaisuuden hyväksyminen, kehitysmuuteisuus</p> <p><b>Arviointi:</b> Työtyytyväisyys-, työilmapiiri- ja työyhteisön toimivuuskyselyt</p>	<p><b>Tavoite:</b> Yhteishenkeä tukevat toimet, tuloksesta ja henkilöstöstä huolehtiminen, ulkoinen ja sisäinen yhteistyö</p>
<p><b>2. TURVALLISUUS</b></p> <p><b>Organisaatio:</b> Työsuhte, työolot</p> <p><b>Työntekijä:</b> Turvalliset, ergonomiset ja sujuvat työ- ja toimintatavat</p> <p><b>Arviointi:</b> Tilastot, riskit, työpaikkaselvitys</p>	<p><b>Tavoite:</b> Työn pysyvyys, riittävä toimeentulo, turvallinen työ ja työympäristö sekä oikeudenmukainen, tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työyhteisö</p>
<p><b>1. TERVEYS</b></p> <p><b>Organisaatio:</b> Työkuormitus, työpaikkaruokailu, työterveyshuolto</p> <p><b>Työntekijä:</b> Terveelliset elintavat</p> <p><b>Arviointi:</b> Kyselyt, terveystarkastukset, fyysisen kunnon mittaukset</p>	<p><b>Tavoite:</b> Tekijänsä mittainen työ, joka mahdollistaa virikkeisen vapaa-ajan, riittävä ja laadukas ravinto ja liikunta, sairauksien ehkäisy ja hoito</p>

Kuvio 2. Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo, 2012, s. 15)

Työhyvinvointia tukee resilienssi, jolla tarkoitetaan psyykkistä joustavuutta ja selviytymiskykyä. Resilienssi on sekä yksittäisten ihmisten, että organisaatioidenkin kykyä tukea jäseniään. Resilientissä työyhteisössä uudistetaan ja kehitetään toimintaa kokonaisuutena, eikä vain yksittäisiin pulmiin keskittyen. (Työterveyslaitos, i.a.) Resilienteissä organisaatioissa erottuu kolme tärkeää toimintatapaa: ihmistä arvostava johtamismalli, yhteistyön tavoitteellinen ja tietoinen rakentaminen sekä ennakointi ja jatkuvuudenhallinta. Resilientin organisaation toimintaperiaatteiden omaksuminen vähentää organisaatiossa henkilöstön vaihtuvuutta, ja parantaa hyvinvoinnin sekä flow'n kokemista. (Työterveyslaitos, 2023.) Flow tarkoittaa optimaalista kokemusta, jolle on tyypillistä ajan tajun katoaminen ja syvällinen uppoutuminen johonkin asiaan. Flow:ssa kohdataan haasteita ja niihin pystytään vastaamaan, jolloin flow koetaan palkitsevana. (Csikszentmihalyi, 1990.) Flow on liitetty nykyisin työn kontekstiin voimakkaana vaikuttajana työn mielekkyyden kokemisessa. Flow nähdään liittyvän läheisesti työn imun käsitteeseen. Työn imu on trendikäs

ilmaisu, jolla kuvataan työnteon positiivista tunne- sekä motivaatiotilaa. Työn imussa oleva kokee, että työ on mielekästä ja hän nauttii työpaikalle menemisestä sekä työstään niin paljon, että kuormitustekijät voivat jopa nollaantua. Työn imu tukee työhyvinvointia ja sen avulla työntekijä jaksaa tehdä työtä, vaikka se muiden osa-alueiden osalta kuormittaisikin. Tilanteessa, jossa työntekijä ei koe lainkaan työn imua, voidaan olettaa, että työntekijä ei viihdy työssään. (Hakanen, 2018, s. 38–42.)

Myös pitovoima, englanniksi downforce, tukee työhyvinvointia. Pitovoimaa voidaan määritellä sanalla pysyvyys ja se kuvaa organisaation halukkuutta sekä kyvykkyyttä pitää työntekijät organisaation palveluksessa. (Mustonen, 2022, s. 10.) Pitovoimatekijöitä ovat esimerkiksi työntekijän urapolun tukeminen, palkitseminen, johtamisen kulttuuri ja organisaation luotettavuus. Pitovoiman puutteella taas on heikentävä vaikutus työntekijän työhyvinvointiin. (Ruuskanen, 2022.)

### 3.2 Työkuormituksen rakentumisesta

Siinä missä työhyvinvoinnin kyselytulokset kertovat kirkon työntekijöiden joustamisesta ja muutosvalmiudesta, ne kertovat myös väsymisestä. Seurakuntien joustamattomat toimintamallit, urautunut toimintakulttuuri ja heikko johtaminen vaikuttavat negatiivisesti työntekijän hyvinvointiin. Koronapandemian mukana tullut digiloikka tuotti uusia toimintamuotoja, joiden ylläpitämiseen ei kuitenkaan ole varattu resursseja, eikä se korvaa fyysistä läsnäoloa ja kohtaamisen merkitystä. (Salminen, 2021.) Kirkollinen viestintä pohjautuu kirkon ydinsanoon ja sen tulisi olla monipuolista, ajankohtaista, avointa sekä ajan hermolla uudistuvaa. Digitaalisten menetelmien käyttö mahdollistaa eri ikäluokkien saavutettavuuden ja laadukkaasta viestinnästä hyötyvät kaikki, joten se on erittäin tärkeää. (Suomen evankelis-luterilainen kirkko, 2023.) Kuormittavuutta viestinnässä lisää se, että siinä missä digitaalisuus mahdollistaa nopean ja tehokkaan viestinnän, se mahdollistaa myös huonon palautteen leviämisen nopeasti. Työntekijälle tämä lisää paineita niin, että viestinnän sekä toiminnan tuottamiseen täytyy käyttää harkitsevuutta ja varovaisuutta. Lisäksi



saavutettavuuden kannalta viestinnän tulee olla monipuolista ja osaamista tulisi uudistaa käytännössä jatkuvasti (Salminen, 2021).

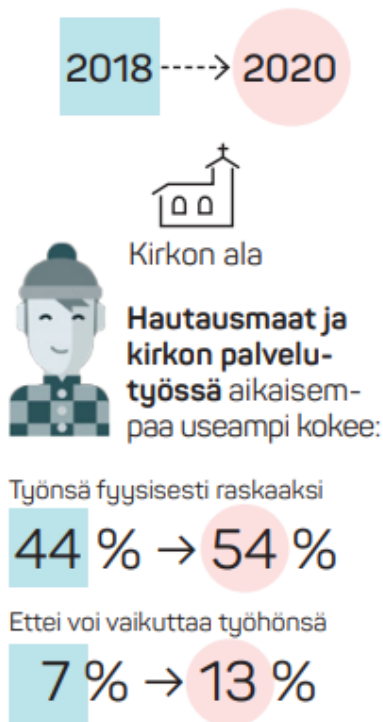
Heikko johtamistyö ja esihenkilön ammatillisten vaatimusten toteutumattomuus ovat eräs merkittävä kuormitustekijä niin yleisestikin työelämässä, kuin kirkon työntekijöidenkin työssä. Työhyvinvointi on kokonaisuus, joka koostuu oikeudenmukaisesta ja hyvästä johtamisesta sekä toimivasta organisaatiosta. Kokonaisuuteen kuuluu psyko- fyysis- sosiaaliset tekijät. Työhyvinvointi on koko työyhteisön asia. (Manka & Manka, 2016, s. 80–82.) Johtamisen vaikutus käy ilmi myös Diakoniabarometristä vuodelta 2022 (Kirkon julkaisut, i.a.) Diakoniabarometrin koronakyselyyn vastanneista seurakunnan työntekijöistä 20 % koki epäluottamuksen ilmapiirin vallitsevan omassa työyhteisössään. Kriisitilanteiden johtamisessa sekä työyhteisön tukemisessa koettiin olevan osaamisvajetta, joka kuormitti työntekijöitä. Tukea olisi tarvittu myös vastuiden jakamiseen tasapuolisesti. Osalla esihenkilöistä ja työntekijöistä oli myös eriävä näkemys poikkeusoloissa toteutettavasta seurakunnan toiminnasta ja sen tarpeellisuudesta. (Salminen, 2021.)

Seurakuntatyössä viranhaltijoilla, kuten diakoneilla sekä varhaiskasvatuksen- ja nuorisotyönohjaajilla, on käytössä työaika-autonomia (Evl.fi, i.a. -b) Käytännössä puhutaan työajattomuudesta ja siitä, että työntekijän työaika ei voi ennalta määritellä, eikä sen käyttöä valvota (KirVESTES, 2023, s. 118) Työajattomuudesta on erilaisia käsityksiä ja esimerkiksi diakoniatyöntekijän ennalta määrätyt päivystysajat johtavat siihen, että työaika-autonomia ei toteudu (Laaka, 2023.) Työajan määräytyminen ja sen riittävyys tuovat paineita työntekijälle ja lisäävät omalta osaltaan lisää kuormitusta.

Lisää kuormitusta aiheuttavat myös henkilöstöressurssit ja niiden väheneminen. Kun tarkastellaan tilastoa kirkon työntekijöiden määrästä vuosina 2013–2022, voidaan huomata, kuinka diakoniatyöntekijöiden kokonaislukumäärä on tuona ajanjaksona laskenut 7,1 %. Nuorisotyöntekijöiden vastaava määrä on laskenut 5,8 % ja lapsityöntekijöiden (nykyinen nimike on varhaiskasvatuksen työntekijät) vähennys on 25,2 %. (Evl.fi. i.a. -a.) Julkisen alan työhyvinvoin tutkimus (kuvio 3) osoittaa, kuinka kyselyyn vastanneet kokevat työnsä fyysisesti raskaammaksi kuin kahta vuotta aiemmin. Lisäksi

mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön arvioitiin huonommaksi kuin aiemmin. (Pekkarinen, 2021.)

## TYÖKUORMITUS KIRKON LÄHITYÖSSÄ



Kuvio 3. Työkuormitus kirkon työssä (Pekkarinen, 2021, s. 22)

### 3.3 Diakoniatyön kuormitustekijöistä

Kirkon ammattien yhteinen ydinosaaminen perustuu kirkon missioon. Ydinosaamisen käsitteellä tarkoitetaan tiedon ja taidon hallitsemista, soveltamisen osaamisen hyödyntämistä, kehittämistä sekä asenteiden ja tunteiden tiedostamista. Kirkko toteuttaa missiotaan kohtaamalla, kutsumalla, palvelemalla ja kertomalla Jumalan rakkaudesta ja hyvästä sanomasta. Työyhteisöosaamistaito sisältyy kirkon työntekijöiden yleisiin ydinosaamiskuvauksiin ja se on kuvattu työntekijän kykyinä huolehtia omasta työssä jaksamisesta ja työhyvinvoinnista. (Suomen evankelis-luterilainen kirkko, 2020 -b.)

Diakonian viranhaltijan ydinosaaminen perustuu sosiaalieettisen vastuun lisäksi diakonin sitoutuneisuuteen kirkon hengelliseen perustehtävään.

Henkilökohtainen suhde Jumalaan on diakonin työssä sekä voimaa antava että työn uskottavuuden edellytys. Diakonin vuorovaikutusosaamisen tavoitteena on saavutettavuuden ja osallisuuden vahvistaminen. Työelämä- ja kehittämisoosaamisen kuvauksessa korostetaan diakonin kykyä tunnistaa työn kuormittavuustekijöitä ja työhyvinvoinnin merkityksen ymmärtämistä. (Suomen evankelis-luterilainen kirkko, 2020 -b.) Diakoniatyön vaativuuteen vaikuttavat liian suureksi koettu työmäärä ja työtehtävien moniulotteisuus. Työntekijän koivissa työmääränsä liian suureksi, kuormitus lisääntyy, eikä työntekijä jaksa työssään. Diakoniatyölle on ominaista kiireen kausiluonteisuus. Erityisesti ennen joulua diakoniatyöntekijät kokevat kuormittavaa stressiä: taloudellista avustamista pyydetään enemmän kuin muulloin, ja juhlapyhinä koetaan yksinäisyyttä enemmän kuin muulloin, jolloin rinnalla kulkijaa ja kuuntelijaa tarvitaan enemmän. (Kiiski, 2015.)

Työssäjaksaminen on myös diakoninen kysymys. Diakoniatyön keskiössä ovat kaikkein hauraimmassa asemassa olevat ihmiset ja heidän oikeuksien puolustaminen sekä moninainen auttamistyö. Ihmisten hädän kohtaaminen vaatii diakoniatyöntekijältä resilienssiä, empaattisuutta ja toivon näkökulman esillä pitämistä. Diakonin työ, kuten kaikki muukin sosiaalityö, tehdään omalla persoonalla, ihmisenä ihmiselle. Työaikojen hajanaisuus tai työajaton työ kuormittavat työntekijää. Asiakkaiden yhteydenottoihin vastaaminen, kohtaaminen ja läsnä oloinen vaativat työntekijältä voimavaroja. Työyhteisön sekä esihenkilön tuki kannattelee työntekijää. Hyvä ja toimiva esihenkilötyö parantaa työntekijän jaksamista ja työhyvinvointia. Osa diakoniatyöntekijöistä kuitenkin kokee, että lähiesihenkilö tukee liian vähän. Monet diakoniatyöntekijät myös työskentelevät yksin. Diakoniatyöntekijöitä koskeva salassapidon ehdottomuus saattaa kuormittaa; on raskaita mielen sisältöjä, joita diakoniatyöntekijät ottavat vastaan asiakkailta, mutta niiden jakaminen työtovereiden kanssa on mahdotonta. (Kiiski, 2015, s. 9–11.)

Diakonin työ on yhteiskunnallista työtä ja yhteiskuntaan vaikuttamista. Kuormittavuutta aiheuttaa yhteiskunnan eriarvoistumisen myötä diakoniatyöhön kohdistuvat paineet, hyvinvointialueiden lakisääteisen sosiaalityön ensisijaisuudesta huolimatta. Varsinkin mielenterveys- ja päihdekuntoutajat saattavat jäädä kuitenkin kaiken avun ulkopuolelle. Heinolan seurakunnan

päihdekuntoutujien Pilkeryhmässä kohdattu diakoni kertoi kuormittuvansa, kun hän oli kertomansa mukaan ainoa taho, joka huolehti erittäin heikossa asemassa olevista päihteiden käyttäjistä. Hän kertoi kokevansa riittämättömyyttä ja ahdistusta, koska yhteiskunta oli jättänyt hauraassa asemassa olevat ihmiset oman onnensa nojaan. (Heinolan seurakunnan diakoni, henkilökohtainen tiedonanto, 11.4.2023.)

Diakoniatyöntekijän työn tekee erityiseksi työn hengellisyys. Hengellisyys voi olla kuormitukselta suojaava tekijä. Kirkon alan työntekijät saattavat kokea ohjautumisen diakoniatyöhön hengellisenä kutsumuksena. Silloin työn imu voi olla voimakas ja kuormitustekijät eivät lannista työntekijää. Hengellisyys ei kuitenkaan tarkoita loputonta joustavuutta työssä tai huonon kohtelun sietämistä diakonian asiakkaiden taholta. Parhaimmillaan hengellisyys antaa diakoniatyöhön vahvan toivon näkökulman ja varmuuden Jumalan läsnäolosta asiakkaiden elämässä. Diakoniatyöntekijät saavat voimavaroja uskosta, rukouksesta, ystävistä, perheestä sekä positiivisista ajatuksista, kuten huumorista. (Isomäki, 2018 -a.) Usein diakoniatyön ajatellaan olevan kutsumustyötä. Kutsumustyöllä tarkoitetaan työn tekemistä työn itsensä vuoksi. Työ koetaan tällöin niin mielekkääksi, että sitä saatettaisiin tehdä jopa ilman palkkaa tai pienellä palkalla. Kutsumustyö on edelleen valitettavasti heikosti palkattua työtä. Tämän kaltainen ajattelutapa on tuhoisa ja kuormittava. Evankelis-luterilaisessa kirkossa työntekijän kutsumus voidaan nähdä Jumalan ohjauksen varassa toimimisena ja työskentelyä siinä tehtävässä, johon Jumala ohjaa. (Gothoni, 2012.)

### 3.4 Kirkon varhaiskasvatustyöstä ja sen kuormitustekijöistä

Kirkko on keskeinen toimija yhteiskunnassa ja kirkon varhaiskasvatus on merkittävä osa seurakuntien toimintaa. Kirkon varhaiskasvatuksen lähtökohtana on lapsen ja perheen hyvä elämä, kasvatuskumppanuus sekä kristillinen usko. Koulutetut ohjaajat tekevät seurakunnissa päivittäin laadukasta sekä lapsilähtöistä työtä ja näin tuetaan perheiden hyvinvointia. Kirkon varhaiskasvatuksen ja sen kehittämisen taustalla on mm. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet -asiakirja (Suomen evankelis-luterilainen kirkko, 2013) sekä koko kirkon

strategia: Ovet auki – Suomen evankelis- luterilaisen kirkon strategia vuoteen 2026 (Suomen evankelis- luterilainen kirkko, 2020 -c). Kirkon varhaiskasvatus perustuu myös lapsen oikeuksiin, joissa säädetään muun muassa lapsen oikeudesta uskoon, samoin kuin ajatuksen vapauteen (Lapsenoikeudet, i.a.).

Kirkon varhaiskasvatuksen ohjaajan työn keskiössä ovat perheet. Hänen työhönsä kuuluu organisoida, koordinoita, ohjata ja kehittää toimintaa monipuolisesti. Varhaiskasvatuksen ohjaaja ohjaa työssään ryhmiä, kohtaa ihmisiä ja tekee yhteistyötä perheiden ja muiden toimijoiden kanssa. Hänen työkuvaansa kuuluu kiinteä yhteistyö lastenohjaajien ja muiden seurakunnan työalojen edustajien kanssa. Lisäksi tärkeä osa työtä on yhteistyö kunnan varhaiskasvatuksen ja muiden perhetoimijoiden kanssa. (Suomen evankelis- luterilainen kirkko, 2020 -c.) Varhaiskasvatustyössä korostuu kasvatuksen kokonaisvaltaisuus ja varhaispedagoginen osaaminen. (Suomen evankelis- luterilainen kirkko, 2013.) Lapsen havainnointi on perusta kaikessa lasten kanssa tehtävässä toiminnassa. Se on yksi kasvattajan tärkeimpiä tehtäviä, kun lapsen kehittymistä seurataan. Havainnointi mahdollistaa lapsen käyttäytymisen ymmärtämisen ja auttaa saamaan selville esimerkiksi mielenkiinnon kohteita. (Koivunen & Lehtinen, 2015, s. 16.) Aikuisen rooli lapsen kehityksessä on huomattava, niin ohjaajana, kannustajana kuin palautteenantajanakin. (Laaksonen, 2022.)

Varhaiskasvatuksen oppimisympäristöstä puhuttaessa tarkoitetaan tiloja, yhteisöjä, välineitä ja tarvikkeita, joiden avulla tuetaan lapsen kehitystä. Käytännössä oppimisympäristöjä ovat myös esimerkiksi leikkipuistot, kirjastot ja muut rakennetut ympäristöt, kuten kirkot ja seurakuntatalot. Oppimisympäristöjä tarkastellessa tulee ottaa huomioon erilaisia asioita, kuten esimerkiksi ergonomia, viihtyvyys, esteettömyys, tilojen valaistus ja sisäilman laatu sekä yleinen siisteys. Lasten ideat, leikit ja askartelut saavat näkyä hyvin rakennetussa oppimisympäristössä, joka myös osaltaan vahvistaa lasten osallisuutta ja tasa-arvoa. (Opetushallitus, 2023.)

Toiminnassa tärkeää on toimia kirkon arvojen mukaan ja sitoutua kirkon hengelliseen perustehtävään. Yksi kirkon varhaiskasvatuksen ohjaajan työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä onkin suhde Jumalaan ja oman hengellisen

elämän hoitaminen niin, että se toimii itselle voimanlähteenä. (Suomen evankelis-luterilainen kirkko, 2020 -b.) Asiakassuhteen luottamuksellisuuden ja yksityisyyden suojan kunnioittaminen kuuluu myös sosionomin ja varhaiskasvatuksen ammattilaisen työn vaatimuksiin. Työntekijän on tärkeää tunnistaa omat henkilökohtaiset sekä ammatilliset rajat. Auttamistyön aloilla omasta työkyvystä huolehtiminen on työntekijän eettinen velvollisuus, joka myös ilmentää työntekijän vastuullisuutta. Työntekijän hyvinvoinnin perustuksena on luottamus ja turvallisuuden kokemus. (Talentia, i.a.)

Työ seurakunnassa on pitkäjänteistä ja tavoitteena on, että kirkko kulkisi ihmisen elämässä mukana koko elinkaaren ajan – puhutaan Polku-toimintamallista (Romppainen, 2021). Kirkon varhaiskasvatus muovautuu uusiin toimintamalleihin ja mukautuu vastaamaan perheiden haastaviakin tarpeita. Tämä tuo haasteita työntekijöille, mutta siitä huolimatta toimintaa suunnitellaan perheiden tarpeista lähtien, eikä työntekijän toiveista. Kun resursseja keskitetään sinne missä niitä tarvitaan, tuo se ohjaajalle muutoksia ja saattaa tarkoittaa käytännössä totuttua pidempää työmatkaa ja uuden opettelua. Yhteiskunnan murros aiheuttaa perheille muun muassa taloudellisia haasteita ja työttömyyttä, jolloin tarvitaan diakonista työtettä ja yhteistyötä työalarajat ylittäen sekä eri toimijoiden kesken. Haasteita työhön luo myös moninaisuuden tuoma eri kulttuurien ja uskontojen kohtaaminen. Tarvitaan uskontosensitiivisyyttä, vaikka ollaankin kirkon työssä. Kirkon työntekijöiden on siis työssään huomioitava muuttunut elinpiiri ja muututtava itse samassa suhteessa. Esimerkiksi sosiaalinen media vaatii jokaiselta kasvatuksen työntekijältä panostusta, koska se mahdollistaa nykyaikaisen yhteydenpidon ja kohtaamisen. (Suomen evankelis-luterilainen kirkko, 2013.)

Työssä jaksaminen on ensiarvoisen tärkeää kaikilla työaloilla, mutta varhaiskasvatuksessa se on erityisen tärkeää, koska työntekijä on itsensä lisäksi vastuussa lapsista. Vastuu pienestä lapsesta tai lapsiryhmästä tarkoittaa käytännössä kokonaisvaltaista läsnä olemista, jossa ei pidetä omia taukoja. Suuret lapsiryhmät ja työn huono palkkaus sekä työntekijöiden väsymys ovat vaikuttaneet varhaiskasvatusalaan negatiivisesti. Vaikuta vanhempi - selvityksen tuloksista käy ilmi, että varhaiskasvatuksessa tärkeänä pidetään henkilöstön ammatillisuutta ja lapsen persoonallisuuden tukemista. Huonoina asioina

mainitaan henkilöstön kiire ja väsyminen sekä tiedottamisen epämääräisyys. (Kronqvist & Jokimies, 2008.) Lapsibarometrin (Tuukkanen, 2022) tulokset osoittavat, että lasten turvallisuuden tuntemus koostuu turvalliselta tuntuvasta elinympäristöstä, jossa on tarjolla läheisyyttä tutuilta aikuisilta ja kivoja kaveriteita. Tämä tutkimustulos osoittaa, että lapsen elämässä on tärkeää olla työhön sitoutuneita ja luotettavia aikuisia.

Kirkon varhaiskasvatusalalla eletään tällä hetkellä murrosvaihetta ja työn tulevaisuus näyttäytyy monimuotoisena. Väestön rakenne on muuttumassa ja syntyvyys laskussa, joten lapsiperheiden toimintaan kohdistettuja resursseja karsitaan tulevaisuudessa aina vain enenevässä määrin. Varhaiskasvatuksen kentällä koetaan epävarmuutta siitä, mitä työ tulevaisuudessa on. Tämä on seikka, joka koskettaa kaikkia kirkon kasvatuksen parissa työskenteleviä – ja tuo kuormitustekijöitä mukanaan. (Lasten ja nuorten keskus, 2023.) Kirkosta eroaminen on voimakasta ja moninaisuus vaikuttaa myös kastettavien lasten määrään. Kodeissa annettava kristillinen kasvatusta on vähäistä, joten side kirkkoon ohenee. Seurakuntien henkilöstö- ja talousresurssit pienenevät, mikä vaikuttaa varhaiskasvatusalaan merkittävästi. Muutokset tuovat mukanaan uudenlaisia yhteistyökuvioita ja inspiraatiota, mutta myös paineita, kun täytyy väistämättä luopua ja priorisoida toisaalta. (Suomen evankelis-luterilainen kirkko, 2013.) Kirkon varhaiskasvatusalan innostamattomuus näkyy tilastossa vähäisenä ammattiin valmistumismääränä. Vuosina 2020–2022 on tilaston mukaan valmistunut varhaiskasvatuksen ohjaajaksi yhteensä 28 henkilöä. Vastaavalta ajalta lukema nuorisotyön ohjaajilla on 183 ja vastaava luku diakonian viranhaltijoilla 424. (Kirkon koulutus ja tilastointi, 2023.)

## 4 TARKOITUS, TAVOITE JA YHTEISTYÖKUMPPANI

### 4.1 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää Webropol-pohjainen kyselylomake kirkon nuorisotyön asiantuntijat KNT ry:lle. Kyselylomakkeen on

tarkoitus keskittyä erityisesti työhyvinvointiin liittyvien kuormitustekijöiden selvittämiseen.

Kasvatuksen ja nuorisotyön asiantuntijat, KNT ry, hoitaa ja valvoo jäsentensä etuja, ja heidän tulee strategiansa mukaisesti kerätä jäseniltään ajantasaista tietoa pohjaksi neuvotteluille. Kyselyn vastausten perusteella liitto pystyy edustamaan jäseniään ajantasaisesti sekä puuttumaan niihin yksityiskohtiin, jotka vaativat erityishuomiota. Opinnäytetyön tavoitteena on tukea KNT ry:n kehittämis- ja edunvalvontatoimintaa jäsentensä työnhyvinvoinnin vahvistamiseksi.

#### 4.2 Työelämäkumppanin esittely

Opinnäytetyön yhteistyökumppanina toimii Kasvatuksen ja nuorisotyön asiantuntijat ry (KNT). KNT ry on kristillisten varhaiskasvatuksen- ja nuorisotyön ohjaajien ja alan opiskelijoiden ammattiliitto. Liiton jäsenenä on myös muiden alojen, kuten diakoniatyön, edustajia. KNT ry on akavalainen kirkollisen sektorin ammattijärjestö, joka huolehtii jäsentensä ammatillisesta edunvalvonnasta, ja hoitaa jäsenpalveluita omana toimintanaan. Liiton tehtävänä on vahvistaa ja vaikuttaa kristillisen kasvatuksen virkojen asemaa kirkon toimintaympäristössä. Liiton varsinaiseksi jäseneksi hyväksytään kristillisessä kasvatus-, opetus- tai sosiaalityössä päätoimisesti työskentelevä, täysi-ikäinen henkilö, joka on työhön valmistunut tai alan opiskelija. Jäseneltä vaaditaan vähintään ammattikorkeakoulututkinto tai vastaava tutkinto. Liittoon voi kuulua myös opiskelijajäsen, joka opiskelee virkaan kelpoistavaa tutkintoa. (Kasvatuksen ja nuorisotyön asiantuntijat KNT ry, i.a.)

KNT:n yhteyshenkilöinä toimi työryhmä, joka oli perustettu kuormituskyselyn tekemistä varten. Ryhmän puheenjohtajana toimi liiton hallituksen jäsen, joka työskentelee nuorisotyöohjaajana seurakunnassa. Työryhmän muina jäseninä toimivat johtava nuorisotyöohjaaja, nuorisotyöohjaaja ja liiton toiminnanjohtaja.



## 5 KEHITTÄMISTOIMINNAN MENETELMÄT JA PROSESSI

### 5.1 Käytetyt kehittämistyön menetelmät

Opinnäytetyön tekijät olivat kyselyn osalta yhteydessä KNT ry:n kuormitustyöryhmän kanssa etäpalaverien avulla. Mielenpitoja ja ideoita oli mahdollista jakaa myös Teams-sovelluksen viestikeskustelun avulla. Palaverissa työryhmä seurasi työn etenemistä, ja heillä oli mahdollisuus antaa rakentavaa palautetta sekä ideoita kyselystä tekijöille suoraan. Tärkeässä osassa oli siis dialoginen keskustelu molempien osapuolten kesken. Kysely luotiin teorian tiedon, aiempien tutkimusten sekä toiveiden ja palautteen perusteella. Opinnäytetyön tekijät saivat työelämätaholta tietoa ja ohjausta, sekä tukea kyselyyn liittyvissä asioissa.

Kyselyyn valittavat kysymykset luovat perustan onnistuneelle tutkimukselle ja analysoinnin kannalta on tärkeää, että kysymykset ovat kohdistettu oikein ja ne ovat selkeitä. Kysely on hyvä aineistonhankintamenetelmä, kun halutaan selvittää suuren vastaajajoukon mielenpitoja tutkittavana olevaan asiaan. Strukturoitu, eli valmiiksi laadittu kysely, jossa on valmiit vastausvaihtoehdot, on vastaajille menetelmistä helpoin käyttää. Verkkokyselyt ovat helppokäyttöisiä menetelmiä tiedonkeruuseen ja kerätyn tiedon analysointiin. Verkkokyselyn tulokset ovat lisäksi tutkijoiden käytettävissä reaaliajassa. (Heikkilä, 2014.) Huolellisesti laadittu kysely antaa vastaajalle mahdollisuuden vaikuttaa, ja se vahvistaa myös osaltaan ammattiliiton luotettavuutta yhteisten asioiden hoitajana.

Kyselyn kohderyhmänä oli KNT ry:n jäsenet, jotka ovat työssä kirkon alalla. Ammattiliitto on valtakunnallisesti toimiva, joten tiedossa oli, että kyselyn vastaajia olisi ympäri Suomea. Tammikuussa 2023 liitolla oli 923 jäsentä (Akava, 2023). KNT ry:stä toivottiin, että kyselyyn voisi vastata anonyymisti ja sen pystyisi lähettämään sähköpostilinkkinä, jolloin lähettäminen onnistuisi jäsenrekisteriä hyödyntämällä. Kysely päätettiin tehdä hyödyntämällä Webropol-kysely- ja raportointityökalua. Teimme KNT:n kanssa yhteistyösopimuksen sekä sopimuksen kuormituskyselyn käyttö- ja tekijänoikeuksista. Opinnäytetyömme yhteistyöosuus rajautui kyselyn kehittämiseen ja toteuttamiseen, joten

sovimme, että työemme ei tarvitse tutkimuslupaa. Kyselyn vastausten analysointi jäi yhteistyökumppanimme tehtäväksi.

Kuormituskyselyä testattiin kuormitustyöryhmällä neljä kertaa ja loppuvaiheessa kerran myös KNT ry:n hallituksen jäsenillä. Lisäksi kyselyn toimivuutta testattiin kasvatus- ja diakoniatyön työntekijöiden keskuudessa. Testausten kautta opinnäytetyön tekijät saivat tietoa ja suuntaa antavia mielipiteitä kysymysten asetteluun. Palaute auttoi meitä esimerkiksi esihenkilötyötä sekä johtamista koskevien kysymyksien laatimisessa. Johtamiseen liittyviä kysymyksiä pidettiin sekä varhaiskasvatuksen, että diakoniatyön testiryhmissä tärkeinä. Diakoniatyön alalla nousi lisäksi palkkaus tärkeäksi kysymysaiheeksi. Opinnäytetyön tekijöiden ja työryhmän jäsenten testatessa lopullista versiota, aikaa siihen kului noin 10–20 minuuttia.

## 5.2. Kehittämistyön prosessi

Kehityskohteena olevan kyselylomakkeen suunnitteleminen kuormitustyöryhmän kanssa aloitettiin helmikuun lopulla vuonna 2023. Opinnäytetyön tuotoksen, eli kuormituskyselyn laatimiseksi tutustuimme kyselyihin, jotka liittyivät työhyvinvointiin. Vastaavaa, pelkästään kuormitukseen liittyvää kyselyä, emme etsinnöistä huolimatta kuitenkaan löytäneet. Keräsimme paljon materiaalia kyselylomakkeen laatimisen pohjaksi ja lopulta kyselyä alettiin työstämään. Aluksi tuotimme runsaasti kysymyksiä liittyen kuormitukseen ja työhyvinvointiin. Kirjoitimme erilaisia kysymyksiä Word- tiedostoon ideariihimenehtelmän avulla, ja hahmottelimme niitä aluksi vain oman työelämäkokemukseen pohjautuvan kuormituksen perusteella. Myöhemmin kysymyksiä muodostettiin lisää tutkitun teorian tiedon, sekä löydettyjen työhyvinvointiin liittyvien kyselyjen pohjalta. Hyödynsimme kyselyä tehdessä myös työryhmän jäsenten kokemuksia heidän kohtaamistaan työn kuormitustekijöistä, sekä heidän kokemuksiaan kyselyihin vastaamisesta. Olimme yksimielisiä työryhmän kanssa siitä, että avoimiin kysymyksiin jää usein vastaamatta, joten panostimme kyselyssä monivalintaan, liukuvalikon käyttöön ja helppoon vastattavuuteen. Kevään 2023 aikana palavereja oli työryhmän kanssa 1–2 kertaa kuukaudessa.

Halusimme selkiyttää produktiimme sisällytettäviä teemoja, joten touko- kesäkuun vaihteessa 2023 aloimme muokata kysymysmateriaalia erilaisten kokoaivien otsikoiden alle. Otsikoita olivat alkuvaiheessa muun muassa psyykinen-, fyysinen-, sosiaalinen- sekä resursseihin liittyvä kuormitus. Otsikot olivat tuolloin vielä hyvin karkeasti hahmoteltuja. Otsikoinnin ollessa vielä kesken, tehtiin ensimmäinen kysymysten testaus Webropol-työkalua apuna käyttäen. Ensimmäisten kysymysten versiot olivat helppoja ja joutuisia testauttaa omassa työyhteisössä sosiaali- ja terveystieteen koordinaatiokeskuksessa sekä kasvatustyöalalla. Saadun palautteen mukaan kyselyn edelleen kehittämistä pidettiin hyvin tärkeänä.

Kesä oli kiireistä aikaa seurakunnan nuorisotyöntekijöillä, joten oli miltei mahdotonta sopia kaikille työryhmän jäsenille sopivaa suunnittelupalaverin ajankohtaa. Kesälomat lähestyivät, joten oli välttämätöntä saada vielä kokoon työelämätahtoa ajatuksia, toiveita ja tavoitteita, joita tarvitsimme päästäksemme kesällä eteenpäin produktin kehittämisprosessissa. Kesäkuussa 2023 meillä oli KNT ry:n toiminnanjohtajan kanssa Teams- palaveri, jossa kysely alkoi vihdoin saada paremmat ääriarvot. Tuolloin palaveria pitäessä meillä oli käytössä myös diakonian- ja kasvatustyön testiryhmiltä saatu palaute. Työryhmästä oli myös lähetetty meille tiedostoja, joissa oli mallina joitakin aiempia työhyvinvointiin liittyviä tutkimuksia ja raportteja. Kyselyn tilaajan toiveena oli liittää kyselyyn vastaavia kysymyssarjoja, kuin Kirkon barometrissa 2022: Lupa uskoa ja kasvaa (Porkka & Valtonen, 2023) sekä KNT ry:n aiemmin teettämässä työhyvinvointiin liittyvässä kyselyssä, jonka oli tehnyt Tero Fleminch (2020). Perusteena tälle toiveelle oli se, että käyttämällä vastaavia kysymyssarjoja kuin aiemmin, saataisiin vertailupohjaa ja näin uusia tuloksia voitaisiin analysoida aiempiin tuloksiin vertaamalla (Harmoinen, 2014). Saimme tuolloin KNT ry:ltä myös ohjeistuksen, että kyselyssä tulisi huomioida myös alle 30-vuotiaiden työssäjaksaminen niin, että tulokset voidaan erottaa toisista ikäryhmistä. Alle 30-vuotiaiden kirkon kasvatustyön ja nuorisotyön ammattilaisten pelättiin olevan erityisessä riskiryhmässä työstä aiheutuvan kuormittumisen suhteen. Tästä syystä kyselyn taustakysymyksiin laadittiin oma ikäryhmänsä alle 30-vuotiaille jäsenille.

Kesäkuussa 2023 olleessa palaverissa selkiytyivät myös KNT ry:n toiveet ja tavoitteet kyselystä yksityiskohtaisemmin. Meitä muistutettiin siitä, että olimme kehittämässä kyselyä erityisesti työn kuormitustekijöistä. Muistutus oli tärkeä, koska olimme luoneet kysymyksiä myös työhyvinvoinnista. Kokoavat otsikot olivat suurimmaksi osaksi muodostuneet jo aiemman dialogisen Teams- kokouksen aikaan, mutta otsikoiden jäsentely oli edelleen sekavaa. Esimerkiksi työhön liittyvät psykososiaaliset kuormitustekijät oli jaettu useampaan osa-alueeseen, ja näin ollen otsikoita oli liian paljon. Työterveyskin oli alussa yhtenä otsikkona, mutta sekin karsiutui lopulta pois, koska sitä ei koettu kuormittavaksi tekijäksi. Tällä perusteella karsiutui pois muitakin, mielestämme hyviä otsikoita ja kysymyksiä, jotka liittyivät työhyvinvointiin ja sen ylläpitämiseen.

Elokuussa 2023 meillä oli kaksi Teams- palaveria, joiden myötä aloitimme tiiviimmän työskentelyn kuormitustyöryhmän kanssa. Kehitimme ja hioimme kysymyksiä hyvin intensiivisesti. Enimmillään kyselyn kysymyksiä oli lähes 80, joka oli kuitenkin työryhmän mielestä liikaa. Poistimme kysymyksiä työryhmän toiveen mukaisesti, jolloin määräksi jäi 55. Viimeiseen versioon kysymyksiä tuli lopulta kuitenkin 62, koska kyselyn aihe oli laaja ja analysoinnin tuloksista haluttiin saada mahdollisimman totuudenmukainen tulos.

Kyselyn valmistumisen määräajankohdaksi oli alustavasti sovittu elo-syyskuu. Syyskuun alussa 2023 tapasimme KNT ry:n kuormitustyöryhmän kanssa Teamsissa, jolloin saimme tiedon, että kysely haluttiin jakaa mahdollisimman pian liiton jäsenille. Yhtenä tärkeänä asiana piti kuitenkin vielä päättää, onko kaikkiin kysymyksiin pakko vastata, vai annetaanko vastaajille mahdollisuus ohittaa kysymyksiä. Punnitsimme vastaamiseen liittyviä vaihtoehtoja kuormitustyöryhmän kanssa Teams- kokouksessa. Työryhmän jäsenten kanssa päädyimme ratkaisuun, että kaikkiin kysymyksiin tulee vastata, mutta jos esimerkiksi ei tee leirityötä, niin kysely ohittaa automaattisesti aihealueen kysymykset kokonaan. Kyselyyn luotiin siis näiltä osin erinäisiä ”sääntöjä”. Päättäessä kysymysten pakollisuudesta ja säännöistä, vaihtui yllättäen myös kyselymme nimi. Kyselystä oli tähän saakka käytetty nimeä ”Kukinko vai kuihdunko? Kuormituskysely KNT ry:n jäsenille”, mutta nyt saimme kuormitustyöryhmän jäseneltä uuden nimiehdotuksen, jonka hyväksyimme. Uusi nimi sopi mielestämme kyselylle mainiosti, koska se kuvasti vielä paremmin ihmisen kokemaa

kuormitusta. ”Kannanko vai kaadunko – kuormituskysely KNT ry:n jäsenille” oli kyselyn uusi nimi, jonka vaihtamisen myötä muokkasimme kyselyn ulkoasun uusiksi. Hioimme vielä myös kysymysten sanamuotoja ja selkeytimme kysymyksiä entisestään.

Syyskuun toisella viikolla 2023 tapasimme kuormitustyöryhmän viimeisen keran Teams-palaverissa. Kuormituskysely oli valmis ja luovutimme sen tuolloin työelämäyhteistyötahon käyttöön. Diakin Webropol-tunnuksilla luotu kysely ei kuitenkaan ollut suoraan lähetettävissä ammattiliito KNT ry:n jäsenistölle, vaan jouduimme luomaan koko kyselyn uudestaan, saatuamme ensin oikeudet ammattiliiton Webropol-työkalun käyttöä varten. ”Kannanko vai kaadunko – kuormituskysely KNT ry:n jäsenille” luovutettiin ammattiliitolle 13.9.2023 ja he lähettivät kyselyn edelleen jäsenilleen vielä saman päivän aikana.

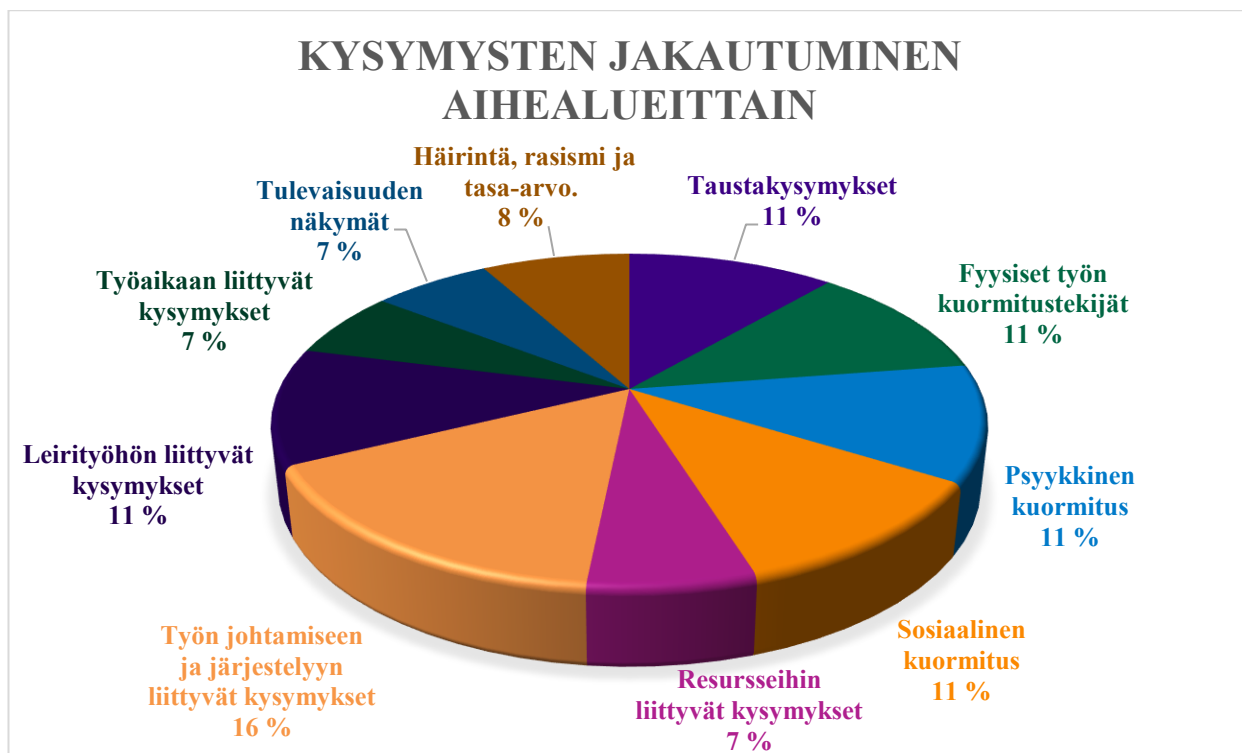
Kehittämistyön prosessin etenemistä kuvaavasta kuviosta (kuvio 4) voi nähdä kyselyn valmistumisen eri vaiheet. Kuviosta näkee muun muassa sen, kuinka kyselyn valmistaminen alkoi helmikuussa, kyselyä luonnosteltiin sekä testattiin kesä-elokuussa ja lopulta kysely valmistui syyskuussa 2023.



Kuvio 4. Kehittämistyön prosessi

## 6 TUOTOKSENA KYSELYLOMAKE

Kyselylomake koostui työhyvinvointiin sisältyvistä kymmenestä eri aihealueista (kuvio 5), jotka toimivat kokoavina otsikoina kullekin kysymysryhmälle. Otsikot olivat: taustakysymykset, fyysiset työn kuormitustekijät, psyykkinen kuormitus, sosiaalinen kuormitus, resursseihin liittyvät kysymykset, työn johtamiseen ja järjestelyyn liittyvät kysymykset, leirityöhön liittyvät kysymykset, työ-aikaan liittyvät kysymykset, tulevaisuuden näkymät sekä häirintä, rasismi ja tasa-arvo.



Kuvio 5. Kysymysten jakautuminen aihealueittain

Otsikot ja kysymykset valikoituivat kuormitustyöryhmän sekä kyselyn tekijöiden henkilökohtaisista työn kuormituksen kokemuksista. Lisäksi otsikot pohjautuivat aiempiin kyselyihin sekä teorian tietoon. Kysymyksiä kyselylomakkeessa oli yhteensä 62, joista kyselyn vastaajan taustatietoja käsitteli seitsemän kysymystä.

Rasismien ja syrjinnän aiheisiin sisältyi myös seksuaaliseen häirintään liittyvät kysymykset. Akavan kirkolliset liitot, kuten KNT ry, olivat esittäneet toiveen, että seksuaalisesta häirinnästä kysytään kaikissa kirkon työntekijäkyselyissä. Seksuaalisesta häirinnästä kysyminen on tärkeää ilmiön näkyväksi tulemisen takia, todettiin Kirkon kasvatuksen vuoden 2022 barometrin prosessin kuvauksessa. Näin ollen myös seksuaalisesta häirinnästä kysyminen oli tarkoituksenmukaista kyselyssämme.

## 7 EETTISYYS

Eettisellä haasteella tarkoitetaan esimerkiksi tilannetta, jossa on tehtävä oikea päätös, mutta ei tiedetä, mikä se on. Päätökseen voi vaikuttaa usea vaihtoehto tai se, että kaikki vaihtoehdot ovat huonoja. Esimerkiksi resurssien vähyys saattaa aiheuttaa tällaisen tilanteen syntymiseen työelämässä, jolloin tehty päätös voi vaikuttaa jopa työn tuloksiin. Työntekijä voi joutua tekemään eettisiä päätöksiä, ja jos niitä kertyy enemmän, puhutaan eettisestä kuormituksesta. (Kuopion hiippakunta, 2021.) Työntekijän arvomaailman ja organisaation arvojen tai menettelytapojen erilaisuus ja työyhteisön ristiriidat kuormittavat työntekijöitä. Moraalisesti ja eettisesti vahvalla perustalla tehtävä työ saa aikaan ammattiin ja organisaatioon sitoutumisen ja parantaa työssä jaksamista. Mikäli työntekijä kuormittuu eettisesti voimakkaasti työssään, työuupumuksen mahdollisuus kasvaa. Stressaantumisen lisääntyminen työssä vähentää myös työn imua ja heikentää työhyvinvointia. Mikäli työntekijät joutuvat tekemään työssään eettisesti vaikeita ratkaisuja, se aikaansaa moraalista ahdistusta ja aiheuttaa todennäköisesti myös tyytymättömyyttä organisaatiota kohtaan. (Rauramo, 2012, s. 64.) Tutkimuksen mukaan naiset kokevat eettisen kuormituksen voimakkaammin stressaavana kuin miehet. (Huhtala & Lähteenkorva, 2011).

Kasvatuksen alueella eettisiä haasteita voisi olla esimerkiksi kerho- tai leiriryhmien osallistujamäärän rajaaminen turvallisuuden näkökulmasta. Näin toimien voidaan joutua luopumaan esimerkiksi paremmista tilastoista ja vaikuttavuudesta. Diakoniatyössä haasteita voi tulla esimerkiksi asiakkaan maksusitoumuksesta, kun säästöpainet kohdistuvat diakonian avustusvaroihin. Eettisyys saattaa liittyä myös salassa pidettäviin tietoihin, mikäli asiakas on esimerkiksi tehnyt rikoksen, josta kertoo diakoniatyöntekijälle. Eettiset haasteet ovat työssä mukana joka päivä, ja työntekijät joutuvat niitä ratkomaan – sekä tarvittaessa myös vastaamaan päätöksistä, joissa esim. huonoista vaihtoehdoista on valittu työntekijän mielestä paras. Ihmiset ajattelevat eri tavoin asioista, ja mielipide-eroja syntyy helposti. Eettistä kuormitusta tulisi pyrkiä välttämään ja ennaltaehkäisemään, koska se on riski myös työturvallisuudelle. Työntekijän ammattieettiset taidot kehittyvät kokemuksen myötä, kun eettisiä kysymyksiä käydään läpi työn yhteydessä. (Talentia, i.a.)



Opinnäytetyön yhteistyökumppani on vastuullinen sekä luotettava toimija, joka haluaa selvittää jäsentensä työn kuormittavuutta sekä kokemuksia työstä. KNT ry on huolissaan kirkon ammattilaisten työssäjaksamisesta, koska työntekijät oireilevat kuormittumisen vuoksi. Tällä hetkellä työntekijöiden, esimerkiksi diakoniatyöntekijöiden ja varhaiskasvatuksen ammattilaisten, rekrytointi on haastavaa, koska palkkaus on alhainen, päteviä hakijoita on vähän, eikä kiinnostusta kirkon alaan ole riittävästi. Kirkon aloilla on käynnissä myös suuren ikäluokan eläköityminen, joka vaikuttaa tilanteeseen. Varhaiskasvatuksen puolella työvoimapulan lisäksi tarkastellaan laskevia lapsilukuja ja sen perusteella vähennetään kirkon varhaiskasvatuksen työn osuutta. Opinnäytetyömme tilaajan tarkoituksena on työn kuormituskyselyllä kartoittaa mahdollisia tekijöitä, jotka vähentävät työntekijöiden työhyvinvointia. Hyvinvointia vähentäviin tekijöihin puuttamalla edunvalvonnan keinoin, voidaan alan pitovoimaa lisätä ja kirkon luotettavuutta työnantajana kehittää. Vastuullisuus merkitsee myös vastuullisuutta kirkon tulevaisuudesta. Kirkon strategia vuoteen 2026 "Ovet auki", korostaa vastuullisuuden ja tulevaisuuden merkitystä. Kirkon työn vastuullisuus kytkeytyy myös kestävän kehityksen strategioihin (Suomen evankelis-luterilainen kirkko, 2020 -c).

Vastuullisuuteen ja luotettavuuteen liittyviä tekijöitä kuvataan sosiaalialan ammattihenkilöiden eettisissä ohjeissa, joita sovelletaan esimerkiksi varhaiskasvatuksen sosionomeihin. Sosiaalialan toimintaa säädellään lainsäädännön keinoin, mutta lait eivät takaa oikeudenmukaisuutta. Sosiaalialalla tarvitaan vahvaa ammattietiikkaa ja vastuullisuutta. Sosiaalialan työntekijöillä on velvollisuus toimia työssään yhteiskunnassa heikoimmassa asemassa olevien ihmisten puolesta sekä nostaa esille tietoa kohtuuttomista tilanteista ja syrjivistä rakenteista sekä saattaa tietoa poliittisten päätöntekijöiden tietoisuuteen. Asiakassuhteen luottamuksellisuuden ja yksityisyyden suojan kunnioittaminen kuuluu sosionomin ammattiin. (Talentia, i.a.) Diakoniatyöntekijöiden vastuullisuuteen ja eettisyyteen liittyvä ohjeistus on julkaistu Diakoniatyöntekijöiden liiton julkaisussa "Diakoniatyöntekijän eettiset ohjeet". Eettiset ohjeet sisältävät esimerkiksi ilon ja toivon, oikeudenmukaisuuden, luottamuksen ja vastuullisuuden sekä ammatillisuuden näkökulmat sekä tavoitteet. Diakoniatyöntekijöiden eettisten ohjeiden tarkoitus on tukea työntekijöiden eettistä päätöksentekoa arjen työssä. Diakoniatyöntekijän eettiset ohjeet velvoittavat ja ohjaavat

huolehtimaan omasta työhyvinvoinnistaan ja oman yksityisyyden suojelemisesta. Työssäjaksamisesta huolehtimiseen kuuluu myös keskeneräisyyden, haavoittuvuuden ja riippuvuuden tunnistaminen omassa itsessään ja niiden hyväksyminen. (Diakoniatyöntekijöiden liitto, 2016.)

Kyselyn laatimiseen ei liittynyt isompia riskejä. Yhteistyökumppanin kanssa päätimme, että teemme opinnäytetyön tekemisestä sopimuksen, vaikka heillä ei siihen erityistä vaadetta ollutkaan. Työmme oli kehittämispainotteinen, joten se ei tarvinnut tutkimuslupaa. Emme myöskään käsitelleet liiton jäsenten tietoja, joten esimerkiksi henkilöllisyyteen liittyviä salassa pidettäviä tietojen käsittelyä ei tapahtunut. Kyselyyn liittyen teimme tekijänoikeuksiin liittyvän sopimuksen, jolla liitto varmisti oikeutensa käyttää tekemäämme kyselyä ja jakaa sen täytettäväksi jäsenilleen.

## 8 POHDINTA JA ARVIOINTI

Meidän oli suhteellisen helppo päätös tehdä yhdessä opinnäytetyö. Olimme aiemmissa koulun ryhmätoissa oppineet tuntemaan toistemme tavan tehdä kirjallisia töitä, ja molemmilla oli samankaltainen motivaatio työskentelyyn. Lisäksi olimme suorittaneet opintoja lähes samaan tahtiin, ja molemmilla oli suunnitelmissa valmistuminen keväällä 2024. Aiheen valinta, työhyvinvointi, oli myös helppo, koska molemmat ovat elämänsä aikana kokeneet onnistumisia, mutta myös haasteita sen suhteen. Toisella meistä on kokemusta myös sosi- ja terveysalan työyhteisön työsuojeluvaltuutetun roolissa työhyvinvoinnin ja kuormittumisen näkökohdista. Opinnäytetyömme lähtökohdat pohjautuivat näin ollen pitkälti työkokemukseemme.

Tutustuessamme laajemmin työhyvinvointiin ja erityisesti kuormitustekijöihin ymmärsimme, kuinka suuresta asiasta on kyse. Opinnäytetyömme kehittämis-tehtävän työstämisprosessissa havaitsimme oppineemme jo paljon työelämästä, erityisesti työntekijän hyvinvoinnin näkökulmasta. Toki työelämä on kaikkine puolineen tullut jo kummallekin tutuksi lähes kolmen vuosikymmenen

työhistorian aikana, mutta silti koimme, että asian syvempi tutkiminen oli mielenkiintoista. Työhyvinvoinnin käsite on saanut ajan kuluessa uudenlaisen merkityksen juuri työelämän tilanteiden ja yhteiskunnan nopean muuttumisen myötä.

Työhyvinvointi koostuu monista tekijöistä, joista toisiin voimme itse vaikuttaa, mutta monet tekijät ovat meistä riippumattomia. Jokainen työntekijä voi vaikuttaa esimerkiksi siihen, kuinka asennoituu työhön ja millaisen jäljen jättää yhteiseen työyhteisöön. Vaikuttaa voi panostamalla myös omaan hyvinvointiinsa ja elämänhallintaansa. Kehittämistyömme prosessissa huomasimme, että joihinkin työhyvinvoinnin ja kuormituksen osatekijöihin ei meillä työntekijöinä ole mahdollista vaikuttaa. Tällaisia asioita ovat esimerkiksi työpaikan kiinteä työympäristö, työn liikkuvuus ja erilaiset resurssit. Ihminen on kokonaisuus, johon kaikki osatekijät vaikuttavat. Sen vuoksi olisi tärkeää, että töissä olisivat perusasiat kunnossa, niin johtamisen, kuin henkisen ja psyykkisenkin jaksamisen kannalta.

Opinnäytetyön prosessin aikana kävimme läpi monia lähteitä ja totesimme, että vaikkakin työhyvinvointi on aiheena suosittu, niin kuormituslähteiden löytäminen oli haastavaa. Löysimme joitakin todella hyviä tutkimuksia, joita olisimme halunneet käyttää tueksi työssämme, mutta ne olivat opinnäytetöitä, jolloin ne karsiutuivat automaattisesti pois. Rajaamalla aihetta löysimme työn pohjaksi kuitenkin hyvää materiaalia ja tutkimuksia. Myös tutustuminen Webropol-kyselytyökaluun oli erittäin hyödyllinen ja innosti myös tutkimaan, millaisia muita ominaisuuksia tai sovelluksia on luotu helpottamaan työn tekemistä. Esimerkiksi taulukoiden tekeminen ja vertailu vaikutti erittäin kätevältä Webropolissa.

Kyselyn tekeminen tuntui ajankohtaiselta, koska sairauspoissaolot vaikuttavat olevan kasvussa ja kirkon murros kuormittaa työntekijöitä. Oli lisäksi erittäin mielenkiintoista kehittää kyselyä, joka perustui lähes kokonaan kuormitustekijöihin. Oma kokemus työelämästä antoi vankan pohjan ajatukselle, mitä kannattaa kysyä, ja oli hienoa huomata, että kuormitustyöryhmän jäsenet olivat kanssamme samoilla linjoilla. Nyt jälkeenpäin ajateltuna olisi ollut äärimmäisen mielenkiintoista olla mukana tekemässä myös analyysiä kyselyn vastauksista,

mutta järjellä ajateltuna siihen ei olisi meidän voimavaramme riittäneet. Jäämme kuitenkin mielenkiinnolla odottamaan, millainen analyysistä tulee, kun se on aiheena erään toisen opiskelijan YAMK- opinnäytetyössä. Kyselyn jatkokäyttöä ajatellessa tulee mieleen, että toivoisimme vastaavaa kyselyä myös kaikille kirkon aloille ja jäsenille. Vastaava kuormituskysely kohdistettuna tiettyyn ammattialaan olisi varmasti hyödyllinen. Kyselyä hieman muokkamalla siitä saisi esimerkiksi hyvän kirkon varhaiskasvatusalan kuormituskyselyn. Kirkon varhaiskasvatuksen murros on ollut jo iso, ja työn kehittäminen jatkuu yhä edelleen, joten olisi hyvä saada tietää, miten alalla työskentelevät oikeasti kokevat kuormituksen. Myös diakoniatyön näkökulmasta työssä kuormittumiseen vaikuttavien tekijöiden tunnistaminen on tärkeää, nyt ja tulevaisuudessa. Yhteiskunnassa ihmisiä kannattelevien verkkojen heikentyminen saattaa diakoniatyöntekijöiden roolin uuteen tilanteeseen. Kysely olisi jatkossa myös hyvä työväline diakoniatyön erityisen kuormittavuuden tunnistamiseen.

Opinnäytetyön myötä ymmärrämme oppineemme ja kehittyneemme ammatillisesti diakonian ja varhaiskasvatuksen alalla. Paremminkin sanoen: olemme matkan alussa, koskaan kuitenkaan tulematta täysin valmiiksi. Opinnäytetyön tekeminen on ollut mielenkiintoinen, vaiheikas, palkitseva – ja välillä tuskastuttavakin matka. Uskomme, että työmme ei ollut turhaa ja opinnäytetyömme sekä kehittämiskohteena ollut kuormituskysely voivat toimia apuna, kun työhyvinvointia ja kuormitustekijöitä selvitetään.

Kehityimme opinnäytetyömme tekemisen kautta tutkijoina. HavaitSIMME tiedon maailman olevan lumoavan ja loputtoman. Tieto on valtaa. Se on ennen kaikkea valtaa, jolla voidaan vaikuttaa ja jopa muuttaa maailmaa. (Myllyntausta, ym., 2023).

## LÄHTEET

- Akava. (3.3.2023) Jäsenmäärät. <https://akava.fi/keita-olemme/jasenliitot/jasenmaarat/>
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The Psychology of Optimal Experience*. New York: Harper and Row.
- Diakoniatyöntekijöiden liitto DTL ry. (22.9.2016). Diakoniatyöntekijöiden eettiset ohjeet. [https://www.dtl.fi/media/dtl\\_eettisetohjeet\\_2016.pdf](https://www.dtl.fi/media/dtl_eettisetohjeet_2016.pdf)
- Erkko, A. & Hannukkala, M. (2018). *Mielenterveys voimaksi: käsikirja nuorisotyön ammattilaisille*. (2. uud. p.). Suomen mielenterveysseura.
- Evl.fi. (i.a. -a). Koko henkilöstön lukumäärä tehtäväryhmittäin vuosina 2013–2022. <https://evl.fi/documents/1327140/47781461/Henkil%C3%B6st%C3%B6n+lukum%C3%A4%C3%A4r%C3%A4+teht%C3%A4v%C3%A4ryhmitt%C3%A4in+2013-2022.pdf/e19e1d68-36cf-7c06-6c20-96c58a16456a?t=1676898078207>
- Evl.fi. (i.a. -b). Työaika. Saatavilla 27.11.2023. <https://evl.fi/kirkontyomarkkinalaitos/palvelussuhde/tyo aika>
- Fleminch, T. (2020). *Onnellinen mies ei lauluja kirjoita*. [Opinnäytetyö]. <https://www.theseus.fi/handle/10024/326935>
- Gothoni, R. (2012). *Kehittyvä diakoniatyö*. Teoksessa Gothoni R., Helosvuori, R., Kuusimäki, K., Puuska, K. (toim.). *Kantakaa toistenne kuormia. Diakoniatyön perusteet ja käytäntö*. Helsinki. Kirjapaja.
- Hakanen, J. (2018). Työn imu. [9789522618276-TTL\\_tyonimu.pdf \(julkari.fi\)](https://www.ttl.fi/tyonimu.pdf)
- Harmoinen, M. (2014). *Arvostava johtaminen terveydenhuollossa*. Tampere University press.
- Heikkilä, T. (2014). *Kvantitatiivinen tutkimus* [PowerPoint-diat]. <http://www.tilastollinentutkimus.fi/1.TUTKIMUSTUKI/KvantitatiivinenTutkimus.pdf>
- Huhtala, M. & Lähteenkorva, L. (2011). *Johtajien työn eettinen kuormittavuus ja sen yhteydet työhyvinvointiin*. Työelämän tutkimus, Vol 9, numero 2. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87342>

- Isomäki, P. (2018 -a). Diakoniatyötä tukevat rakenteet. Teoksessa *Diakoniabarometri. Yksinäisyyden monet kasvot*. [https://www.dtl.fi/media/diakoniabarometri\\_2018.pdf](https://www.dtl.fi/media/diakoniabarometri_2018.pdf)
- Isomäki, P. (2018 -b). Diakoniatyötä tukevat rakenteet. Uutta kehittävä diakonia. *Diakonia-lehti* 4/2018. [https://evl.fi/documents/1327140/48804330/Diakonia\\_4\\_2018\\_netiver-sio\\_30112018.pdf/](https://evl.fi/documents/1327140/48804330/Diakonia_4_2018_netiver-sio_30112018.pdf/)
- Juujärvi, S. (2007). Eettinen herkkyyys ammatillisessa toiminnassa. Tammi. Kasvatuksen ja nuorisotyön asiantuntijat KNT ry. (i. a.). Säännöt. Saatavilla 26.5.2023. <https://www.knt.fi/liitto/perustietoa/saannot/>
- Kiiski, J. (2015) Diakoniatyöntekijöiden työssään kokema kuormitus. Teoksessa *Diakonian tutkimus* 1/2015. Diakonian tutkimuksen seura. Saatavilla 18.11.2023. <https://journal.fi/dt/issue/view/7863/1305>
- Kinman, G., Teoh, K., Harriss, A. (2020). Supporting the well-being of healthcare workers during and after covid- 19. (19.5.2020). Pages 294-296. Oxford Academic. <https://academic.oup.com/occmed/article/70/5/294/5840707?login=false>
- Kirkon julkaisut. (i.a.) *Diakoniabarometri 2022. Muuttuva ja muuttava diakonia*. Saatavilla 22.9.2023. <https://julkaisut.evl.fi/catalog/Tutkimukset%20ja%20julkaisut/r/4309/viewmode=infoview>
- Kirkon koulutus ja tilastointi. (13.10.2023). Tilastotietoja kirkon hengellisen työn virkoihin ja tehtäviin opiskelevista ja suoritetuista tutkimuksista. [https://public.tableau.com/app/profile/kirkon.tutkimuskeskus/viz/Kirkonkoulutuskeskus\\_koulutuksentilastointi/Kirkonkoulutuskeskus](https://public.tableau.com/app/profile/kirkon.tutkimuskeskus/viz/Kirkonkoulutuskeskus_koulutuksentilastointi/Kirkonkoulutuskeskus)
- KirVESTES 2023–2025. *Kirkon virka- ja työehtosopimus sekä erillissopimukset*. (2023). (Suomen ev.-lut. kirkon julkaisuja, Kirkko ja päätöksenteko, 19). Kirkon työmarkkinalaitos. Saatavilla 10.12.2023. <https://evl.fi/documents/1327140/73011574/KirVESTES+2023-2025.pdf/a1351278-ccbe-748c-dfde-8d2360e026dd?t=1682330758762>
- Koivunen, P., & Lehtinen, T. (2015). *Kasvu kiikarissa*. PS-kustannus.
- Kosonen, S. (6.11.2023). Työpaikan ostrakismi voi vaarantaa potilasturvallisuutta. Yli 70 % lääkäreistä kertoo kokeneensa sosiaalisen vuorovaikutuksen ulkopuolelle jäämistä. *Lääkärilehti*.

<https://www.laakarilehti.fi/terveydenhuolto/tyopaikan-ostrakismi-voi-vaarantaa-potilasturvallisuutta>

- Kronqvist, E-L., & Jokimies, J. (2008). Vanhemmat varhaiskasvatuksen laadun arvioijina: tuloksia Vaikuta vanhempi – selvityksestä. Stake-sin raportteja 22/2008. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/77107/R22-2008-VERKKO.pdf?sequence=1>
- Kuopion hiippakunta. (12.4.2021). Eettisesti haastavat työtilanteet ja eettinen kuormitus. <https://www.kuopionhiippakunta.fi/blogit/eettisesti-haastavat-tyotilanteet-ja-eettinen-kuormitus/>
- L 222/2023. Laki työturvallisuuslain muuttamisesta. 16.2.2023/222. <https://finlex.fi/fi/laki/alkup/2023/20230222>
- L 652/2023. Kirkkolaki. 14.4.2023/652 <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2023/20230652>
- L 738/2002. Työturvallisuuslaki. 23.8.2002/738. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>
- Laaka, M. (2.10.2023). Työajattomuuden edellytykset ja työaikaan siirtyminen. <https://dinolehti.fi/2023/10/tyoajattomuuden-edellytykset-ja-tyoaikaan-siirtyminen/>
- Laaksonen, V. (2022). *Kaveritaidot varhaiskasvatuksessa*. PS-kustannus.
- Lapsenoikeudet. (i.a.). Lapsen oikeuksien sopimus turvaa lasten ihmisoikeudet. Saatavilla 4.12.2023. <https://www.lapsenoikeudet.fi/lapsenoikeuksien-sopimus-turvaa-lasten-ihmisoikeudet/>
- Lasten ja nuorten keskus. (9.1.2023). Pieni on suurin -lehti: varhaiskasvatuksessa on käynnissä työn murros. <https://www.lastenjanuortenkeskus.fi/ammattina-varhaiskasvatus/>
- Majjala, K. (2018). Pedagogisen johtamisen kulmakivet henkilökunnan osallisuutta tukemassa. Kasvatustieteiden pro gradu tutkielma. Tampereen yliopisto. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/103515/1527589277.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Malkavaara, M., & Thitz, P. (toim.). (2022). *Seurakuntien toiminnan muutos ja alueelliset kehitystrendit: Tutkimusraportti 2022*. Suomen ev.-lut. kirkon julkaisuja Kirkko ja toiminta 124. Kirkkohallitus. <https://julkaisut.evl.fi/main/thumbnailview>
- Manka, M-L. & Manka, M. (2016). *Työhyvinvointi*. Tekijät ja Talentum.

- Manninen, S., Laulainen, S. & Sinervo, T. (2023). Käsitemanalyysi työpaikka-  
ostrakismista. <https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/download/108021/68363/228532>
- Moilanen, S. (2022). Työelämä ja työt muuttuvat – yhteisöjen ja yksilöiden  
työhyvinvointi korostuu. Työturvallisuuskeskus. <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/11/Tyo%CC%88ela%CC%88ma%CC%88-ja-tyo%CC%88t-muuttuvat-yhteiso%CC%88jen-ja-yk-silo%CC%88iden-tyo%CC%88hyvinvointi-korostuu.pdf>
- Moilanen, S. (2023). Esihenkilö ja muutosviestintä. Työturvallisuuskeskus.  
<https://ttk.fi/wp-content/uploads/2023/10/Esihenkilo-ja-muutos-viestinta.pdf>
- Mustonen, M. (2022). Henkilöstön pysyvyys sosiaali- ja terveysalalla.  
[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/749270/Mika\\_Mustonen.pdf?sequence=2](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/749270/Mika_Mustonen.pdf?sequence=2)
- Myllyntausta, M., Mäkilä, A., Skurnik, J., Virmajoki, V. (toim.). (2023). Tiedon-  
historia. Vastapaino.
- Mäkikangas, A., Mauno, S., & Felt, T. (2017). *Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin  
psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Opetushallitus. (18.1.2023). Oppimisympäristö varhaiskasvatuksessa.  
<https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/oppimisymparisto-varhaiskasvatuksessa>
- Pekkarinen, L. (2021). Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2020. Kevan tutki-  
muksia 1/2021. <https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/tyoelamapalvelut/julkisen-alan-tyohyvinvointi-2020-raportti.pdf>
- Porkka, J. & Valtonen, M. (toim.). (2020). Innostava ja kohtaava kasvatus.  
Kirkon kasvatuksen barometri 2020. (Kirkon tutkimuskeskuksen  
verkkojulkaisuja 65). Kirkon tutkimuskeskus. <https://julkaisut.evl.fi/catalog/Tutkimukset%20ja%20julkaisut/r/4231/viewmode=previewview>
- Porkka, J., & Valtonen, M. (toim.). (2023). Lupa uskoa ja kasvaa: Kirkon kas-  
vatuksen barometri 2022. (Suomen ev.-lut. kirkon tutkimusjulkai-  
suja; nro 141). Kirkon tutkimus ja koulutus.



- Poropudas, S. (2021). Kirkon työntekijän identiteettiä rakentamassa?: narraatiivinen tutkimus diakonia- ammattikorkeakoulun opiskelijoiden hengellisistä elämäntarinoista ja ammatillisen identiteetin lähtökohdista. (Väitöskirja, Helsingin yliopisto). <https://helda.helsinki.fi/items/ef20d06e-5188-4d8f-8a9f-22056832f2d2>
- Rauramo, P. (2012). *Työhyvinvoinnin portaat*. 2. p. Bookwell.
- Romppainen, P. (4.11.2021). *Polussa on yhteisen tekemisen meininki*. <https://www.lastenjanuortenkeskus.fi/polussa-on-yhteisen-tekemisen-meininki/>
- Ruuskanen, I. (2022). *Moniosaamisen renesanssi. Opas työelämän edelläkävijöille*. Basam books.
- Salminen, V-M. (12.3.2021). Seurakuntatyö pitkittyneessä poikkeustilassa. Raportti kirkon työntekijöiden ja luottamushenkilöiden koronakyselystä 2021. [https://evl.fi/documents/1327140/50112189/Raportti+KTK+koronakysely%C3%A4+2021\\_Saavutettava2.pdf/8bbd3528-7bb1-1ccb-acac-12604e78abf2?t=161554596821](https://evl.fi/documents/1327140/50112189/Raportti+KTK+koronakysely%C3%A4+2021_Saavutettava2.pdf/8bbd3528-7bb1-1ccb-acac-12604e78abf2?t=161554596821)
- Suomen evankelis- luterilainen kirkko. (16.9.2020 -a). Diakoniabarometri 2020. Aina uuden edessä. <https://evl.fi/diakoniabarometri>
- Suomen evankelis- luterilainen kirkko. (2023). Milleniaalien polut. Kirkkohallitus. <https://julkaisut.evl.fi/catalog/Tutkimukset%20ja%20julkaisut/r/4337/viewmode=previewview>
- Suomen evankelis- luterilainen kirkko. (21.4.2020 -b). Kirkon ammattien ydinosaamiskuvaukset. <https://kirkonydinosaminen.fi/>
- Suomen evankelis- luterilainen kirkko. (22.9.2020 -c). Ovet auki– Suomen evankelisluterilaisen kirkon strategia vuoteen 2026. <https://evl.fi/documents/1327140/77189567/suomen-ev.lut.kirkon-strategia-vuoteen-2026.pdf>
- Suomen evankelis- luterilainen kirkko. (26.3.2013). Lapset seurakuntalaisina. Suomen ev.lut. kirkon kirkkohallituksen julkaisuja 2013:1. [https://evl.fi/documents/1327140/52567046/KH\\_lapset\\_www.pdf/3b1fdcc6-d42f-b467-5726-8201df7c920b](https://evl.fi/documents/1327140/52567046/KH_lapset_www.pdf/3b1fdcc6-d42f-b467-5726-8201df7c920b)
- Suomen evankelis- luterilainen kirkko. (i.a. -a). Tilastotietoa. Saatavilla 31.12.2023. <https://evl.fi/tietoa-meista/kirkon-organisaatio/tilastotietoa/>

- Suomen evankelis- luterilainen kirkko. (i.a. -b). Perustietoa kirkosta. Saatavilla 31.12.2023. <https://evl.fi/tietoa-meista/kirkon-organisaatio/>
- Suomen evankelis- luterilainen kirkko. (i.a. -c). Toimijoita suomalaisessa diakoniassa. Saatavilla 2.1.2023. <https://evl.fi/plus/seurakuntaelama/diakonia/tietoa-diakoniasta/diakoniatoimijat/>
- Suomen evankelis- luterilainen kirkko. (i.a. -d). Kirkon alan ammatit. <https://evl.fi/tietoa-meista/toissa-kirkossa/ammait/>
- Suomen evankelis- luterilainen kirkko. (i.a. -e). Vapaaehtoistoiminta. <https://evl.fi/plus/seurakuntaelama/vapaaehtoistoiminta/>
- Tainionvirran seurakunta. (i.a.). Vapaaehtoistoiminta. <https://www.tainionvirranseurakunta.fi/tule-mukaan/diakoniatyo/vapaaehtoistoiminta>
- Talentia. (i.a.). *Arki, arvot ja etiikka. Sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet*. Saatavilla 15.5.2023. <https://talentia.lukusali.fi/#/reader/4fb08bf6-d9e1-11ed-bdad-00155d64030a>
- Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. (i.a.). Työhyvinvointi ja työkyky. Saatavilla 13.5.2023. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky>
- Thitz, P. (21.2.2022). Opiskelijayhteistyö vastaa rekrytoinnin haasteisiin. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2022012510204>
- Tuukkanen, T. (toim.). (2022). Lapsibarometri 2022: “Jos joku on mun lähellä, silloin mä en pelkää” – lasten näkemyksiä turvallisuudesta. Lapsiasiavaltuutetun toimiston julkaisuja 2022:9. Lapsiasiavaltuutettu. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164477/Lapsibarometri2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Työsuojelu. (26.10.2022 -a). Fyysinen kuormitus. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/fyysinen-kuormitus>
- Työsuojelu. (17.8.2022 -b). Mitkä ovat työn psykososiaaliset kuormitustekijät? <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus/kuormitustekijat>
- Työsuojelu. (27.1.2023). Psykososiaalinen kuormitus. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus>
- Työterveyslaitos. (25.1.2023). Sote- ja kunta-alalla tarvitaan nyt tukea jaksamiseen. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/sote-ja-kunta-alalla-tarvitaan-nyt-tukea-jaksamiseen>

Työterveyslaitos. (i. a.). Resilientti organisaatio. Saatavilla 24.5.2023.

<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/resilientti-organisaatio>

Valtonen, M., Porkka, J., Hannikainen, P., Kokkonen, J., & Tervo-Niemelä, K. (2023). Lupa uskoa ja kasvaa - kirkon kasvatus vuonna 2022. Teoksessa Porkka, J., & Valtonen, M. (toim.), *Lupa uskoa ja kasvaa: Kirkon kasvatuksen barometri 2022* (s. 303–319). [14] (Suomen ev.-lut. kirkon tutkimusjulkaisuja; nro 141). Kirkon tutkimus ja koulutus.

## LIITE 1



Tervehdys, Sinä kirkon työssä toimiva jäsenemme!

Kirkon kasvatuksen ja nuorisotyön asiantuntijoiden liitto ry, KNT ry, haluaa tietää kuinka jäsenet kokevat työelämän haasteet ja mitkä asiat työssä erityisesti kuormittavat. Mielenpitoisten kuulemista varten olemme luoneet tämän kuormituskyselyn.

Kyselyn tulokset ohjaavat liiton edunvalvontaa ja kirkonalan työn kehittämistä. Olemme todella kiitollisia, kun annat aikaasi ja vastaat kysymyksiin!

Kyselyyn vastaajan anonymiteettiä suojellaan, eikä yksittäisiä vastauksia julkaista. Kyselyn aineisto jää KNT ry:n haltuun.

Kysely on auki 6.10.2023 saakka.

Kyselyn voit halutessasi tallentaa ja jatkaa täyttämistä myöhemmin uudelleen. Voit halutessasi myös muokata jo aiemmin antamiasi vastauksia. Muistathan painaa "lähetä", kun olet vastannut kyselyyn!

Kiitos vastauksestasi!

Lisätiedot:

KNT ry:n toiminnanjohtaja Arja Lusa  
 arja.lusa@knt.fi  
 044 595 8562

## TAUSTAKYSYMYKSET

**1. Ikäsi?**

- Alle 30 vuotta
- 30 - 49 vuotta
- Yli 50 vuotta

**2. Missä työskentelet?**

- Seurakunta
  - Seurakuntayhtymä
  - Muu, mikä?
- 

**3. Hiippakunta, jossa työskentelet?**

- Porvoon hiippakunta
- Espoon hiippakunta
- Helsingin hiippakunta
- Kuopion hiippakunta
- Lapuan hiippakunta
- Mikkelin hiippakunta
- Oulun hiippakunta
- Tampereen hiippakunta
- Turun hiippakunta

**4. Tutkintonimikkeesi**

- Sosionomi (AMK) nuorisotyönohjaaja
  - Sosionomi (AMK) varhaiskasvatuksen ohjaaja
  - Yhteisöpedagogi (AMK)
  - Opistotason tutkinto
  - Jokin muu, mikä?
- 

**5. Seurakuntatyön kokemus vuosina**

- alle 5 vuotta
- 5-10 vuotta
- 11-20 vuotta
- 21-30 vuotta
- 31-40 vuotta
- 41-50 vuotta

### 6. Mitä työtä teet?

- Olen nuorisotyönohjaajan virassa
- Olen varhaiskasvatuksen ohjaajan virassa/toimessa
- Olen erityisnuorisotyönohjaajan virassa
- Olen yhdistelmävirassa, virkanimikkeeni on
- Olen työalajohtaja, nimikkeeni on
- Muu mikä?

---



---



---

### 7. Esihenkilöni on

- kirkkoherra
- Seurakuntapastori / kasvatuksen pappi
- johtava nuorisotyönohjaaja / nuorisotyön johtaja / kasvatuksen johtaja
- muu, kuka (tehtävänimike)?

---

## FYYSISET TYÖN KUORMITUSTEKIJÄT

### 8. Arvioi, miten paljon fyysisesti rasitut työssäsi



### 9. Sisältyykö työhösi paljon tavaroiden kuljettamista paikasta toiseen?

- Kyllä, ihan liikaa enkä jaksaisi sitä
- Kyllä, olen kyllästynyt siihen, mutta ymmärrän syyt
- Kyllä, mutta olen sinut asian kanssa
- Ei, kaikki tarvittava löytyy työpaikalta

**10. Arvioi asteikolla, kuinka paljon tavaroiden kuljettaminen sinua kuormittaa**



**11. Onko sinulla työergonomiaan liittyviä terveysongelmia?**

- Kyllä
- Ei

**12. Mikä ongelmia aiheuttaa? Voit valita useamman vaihtoehdon.**

- työpisteen kalusteiden sopimattomuus
  - meteli / muut häiriötekijät (vaikuttaa mm. kuuloon tai keskittymiseen)
  - painavien asioiden nostelu
  - lämpötilaan liittyvät ongelmat
  - sisäilmaan liittyvät ongelmat
  - avoin toimisto (esim. telakkatyöskentely)
  - joku muu, mikä?
- 

**13. Sisältyykö työhösi leirityön lisäksi muuta yötyötä ( klo 23-07)?**

- Kyllä sisältyy
- Ei sisälly

**14. Arvioi, kuinka paljon sinua kuormittaa yötyö (klo 23-07)**

0



## PSYKKINEN KUORMITUS

**15. Arvio, kuinka paljon sinua huolettaa oma jaksamisesi?**



**16. Kuormittaako jokin seuraavista sinua erityisesti?**

- Yksintyöskentely
- Työparin kanssa työskentely
- Työtiimin kanssa työskentely
- Vapaaehtoisten kanssa työskentely

**17. Arvioi, kuinka paljon kyseinen tapa toimia sinua kuormittaa**



**18. Aiheuttaako jokin seuraavista sinulle kuormitusta?  
Valitse ja laita järjestykseen kolme eniten kuormittavaa.**



- Jatkuvat muutokset
- Pitkäaikainen epävarmuus
- Kirkon jäsenmäärän väheneminen
- Epäselvät tai kohtuuttomat tavoitteet työssä
- Liikaa työtä (jatkuva kiire, määräaikoja pettäminen, työn huono laatu aikapaineiden takia)
- Liian vähän työtä / ei riittävän haasteellista työtä
- Suuri vastuu (esimerkiksi ihmisistä, taloudesta tai ympäristöstä)
- Jatkuvat keskeytykset tai muut työn sujumista haittaavat asiat
- Digitaaliset osaamisvaatimukset / -odotukset
- Tietosuojakäytännöt
- Saavutettavuuslaki
- Tekijänoikeudet ja niiden huomioiminen
- 1  Työturvallisuusmääräykset
- Ei mahdollisuutta kehittymiseen tai uuden oppimiseen
- Sukupuolien moninaisuus
- Perheiden moninaisuus / - yhdenvertaisuus
- Monikulttuurisuus ja katsomukselliset asiat
- Muut uskonnot / sekularisaatio
- Arvostuksen puute
- Palautteen puute
- Työn valuminen vapaa-ajan puolelle
- Työpaikkakiusaaminen
- Väkivallan uhka
- Jatkuva varautuminen tartuntatauteihin
- Sisäilman ongelmat

### 19. Koetko työssäsi haasteita lasten ja nuorten kanssa?



**20. Koetko työssäsi haasteita lasten ja nuorten *huoltajien* kanssa?**



**21. Osaatko irtautua töistäsi vapaalla ollessasi?**



**SOSIAALINEN KUORMITUS**

**22. Kuinka usein edeltävän kuuden kuukauden aikana sinua ovat työssäsi kuormittaneet haitallisesti...**

	Ei lainkaan	Harvoin	Silloin tällöin	Melko usein	Erittäin usein
ongelmat työntekijöiden keskinäisessä yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
liian vähäinen tuki työtovereilta työn tekemiseen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ongelmat yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa esihenkilön kanssa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
liian vähäinen tuki esihenkilöltä työn tekemiseen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työyhteisössä ilmenevä häirintä tai muu toistuva epäasiallinen kohtelu?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
syrtivä kohtelu iän, terveydentilan, alkuperän, mielipiteen tai muun henkilöön liittyvän synn perusteella?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**23. Arvioi, kuinka paljon sinua kuormittaa vaihtaa päivän aikana työpistettä**



**24. Arvioi, kuinka tyytyväinen olet taukojesi toteutumiseen työpäivän aikana**



**25. Koetko, että pystyt säätämään työpäiväsi kohtuullisen pituiseksi?**

- Kyllä
- En

**26. Koetko, että työpaikan sisäinen viestintä vaikuttaa työssäjaksamiseesi?**

- Kyllä koen
- En
- En osaa sanoa

**27. Koen sisäisen viestinnän..**

- puutteen vaikuttavan negatiivisesti jaksamiseeni
- heikkouden aiheuttavan epäselvyyksiä
- olevan hyödytöntä
- olevan kunnossa, mutta sisältävän liikaa turhaa tietoa
- olevan kunnossa

**28. Arvioi, kuinka paljon tunnet painetta tehdä enemmän töitä**





## RESURSSIEIHIN LIITTYVÄT KYSYMYKSET

### 29. Arvioi, kuinka paljon työssäjaksamiseksi vaikuttaa...

	Ei lainkaan	harvoin	silloin tällöin	melko usein	erittäin usein
budjetin riittämättömyys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
henkilöstövaje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
toimivien työtilojen puute	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
materiaalien puute	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työajan riittämättömyys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 30. Elämisen kulut ovat nousseet.

Arvio asteikolla 1-10, miten palkkasi riittää nykyisellään kattamaan normaalit elämisen kulut. 1 = ei riitä mitenkään, 10 = riittää hyvin.



### 31. Arvioi, kuinka paljon työpaikan sijaisjärjestelyt kuormittavat sinua



### 32. Miten avoinna olevien virkojen rekrytointi on onnistunut (mukaan lukien sijaisuudet)?



## TYÖN JOHTAMISEEN JA JÄRJESTELYYN LIITTYVÄT KYSYMYKSET

### 33. Onko työnkulku ja vastualueesi sinulle selkeä?

- Kyllä, työhön on perehdytetty hyvin
- Pääosin kyllä
- Periaatteessa tiedän asiat
- Olen epävarma tekemisestäni ja kaipaisin ohjausta
- En tiedä mitä minulta odotetaan

### 34. Saatko esihenkilösi helposti tavoitettua?

- Kyllä
- En

### 35. Ottaako esihenkilösi sinuun yhteyttä (esim. kysyäkseen kuulumisia)?

- Kyllä, kiitettävästi
- Kyllä, vaihtelevasti
- Kyllä, harvoin
- Ei

### 36. Koetko, että esihenkilösi toimintatavat kuormittavat sinua?

- Kyllä
- Ei

### 37. Minkä esihenkilön toimintatavoista koet itseäsi kuormittavaksi? Valitse ja laita järjestykseen 1-3 eniten kuormittavaa.

huono tavoitettavuus  
 esihenkilön epäasiallinen käyttäytyminen  
 esihenkilö ei noudata salassapitoa (esim. sairauslomista)  
 esihenkilö ei ole tasapuolinen  
 esihenkilö ei halua kehittää toimintaa  
 esihenkilö ei ota vastuuta  
 esihenkilö ei pidä kiinni sovitusta  
1  esihenkilön huonot välit muihin johtaviin työntekijöihin  
 esihenkilön ymmärtämättömyys kouluttautumista kohtaan  
 yhteydenotot työntekijän henkilökohtaiseen puhelimeen (esim. lomilla ja vapailla)  
 esihenkilön liiallinen uteliaisuus (toisten ihmisten asioita kohtaan)  
 esihenkilön liiallinen tuttavallisuus (kiinnostus henkilökohtaisiin asioihin)  
 esihenkilön toimintatavat eivät aiheuta minulle kuormitusta  
 esihenkilö ei puolusta omaa työalaani  
 en koe esihenkilöni toimintatapoja itseäni kuormittavaksi

### 38. Tunnetko saavasi työstäsi kiitosta ja arvostusta?

- Kyllä  
 En  
 En osaa sanoa

### 39. Valitse sopivin vaihtoehto

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En samaa, enkä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen ylpeä työstäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen innostunut työstäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En samaa, enkä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Esimieheni tukee ja kannustaa minua työssäni riittävästi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että minulla on mahdollisuus vaikuttaa työni sisältöön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Luotan työyhteisöni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen työyhteisöni luottavan minuun	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Luotan esihenkilöni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen esihenkilöni luottavan minuun	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### 40. Valitse sopivin vaihtoehto

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En samaa, enkä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Luotan työyhteisömme kirkkoherraan / yksikön johtajaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen kirkkoherran luottavan alaisiinsa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimieheni luottaa kykyyni arvioida ajankäyttöni työtehtävissä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Luotan työyhteisömme luottamushenkilöihin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen luottamushenkilöidemme luottavan minuun	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisömme strategia antaa minulle oikeat suuntaviivat työhöni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen mielestäni sitoutunut työhöni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen mielestäni sitoutunut työpaikkaani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### 41. Valitse sopivin vaihtoehto

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En samaa, enkä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
--	-------------------------	--------------------------	---------------------------------	-------------------------------	---------------------------

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En samaa, enkä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Esihenkilöni on perillä työni sisällöstä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esihenkilöni on perillä työni määrästä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan tarvittaessa tukea esihenkilöltäni työhöni liittyvissä asioissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen että esihenkilöni on oikeudenmukainen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esihenkilöni seuraa työni kuormittavuutta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esihenkilöni pyrkii aktiivisesti ratkaisemaan työn kuormittavuuteen liittyviä ongelmia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisöni henkilöstöhallinto ja muut työsuhteasioista vastaavat ymmärtävät työni arkea	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### 42. Valitse sopivin vaihtoehto

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En samaa, enkä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Olen viimeisen 12 kuukauden aikana harkinnut vaihtavani työpaikkaa jaksamissyistä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uskallan ottaa jaksamisasiat esille esihenkilöni kanssa, jos niitä ilmaantuu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uskallan ottaa jaksamisasiat esille työterveyshuollon kanssa, jos niitä ilmaantuu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että esihenkilöni johtaa minua pelolla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että kirkkoherra / yksikön johtaja johtaa pelolla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uskallan antaa esihenkilölle palautetta, kun siltä tuntuu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En samaa, enkä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Uskallan antaa kirkkoherralle / yksikön johtajalle palautetta, jos siltä tuntuu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## LEIRITYÖHÖN LIITTYVÄT KYSYMYKSET

### 43. Liittykö työhösi leirityötä?

- Kyllä  
 Ei

### 44. Kuormittaako leirityö sinua?

- Kyllä  
 Ei

### 45. Mikä leirityössä kuormittaa?

Laita järjestykseen enintään kolme eniten kuormittavaa

- Työ on fyysisesti rankkaa

Työssä ollaan ympäri vuorokauden

Ei ole selkeää vapaa-aikaa, jolloin voisi esim. soittaa yksityispuhelun

Leirikeskuksen rakennusten välimatkat

Perhe-elämän ja leirityön yhteensovittaminen

1  Jatkuva valppaus rasittaa

Normaalin unen lisäksi tarvitaan päivittäisiä lepoetkiä, en saa riittävästi levättyä

Yötyö / valvominen / vähäinen unen määrä

Vastuuta on liikaa

Leirejä on paljon

Leirissä on paljon työtä

**46. Arvioi, kuinka paljon leirillä yöpyminen sinua kuormittaa**



**47. Arvioi, jakautuuko mielestäsi leirityössä vastuu tasapuolisesti**



**48. Koetko, että leirinjohtajalisä on riittävä?**

- Kyllä, työn määrään nähden
- Kyllä, vastuuseen nähden
- Ei, työn määrään nähden
- Ei, vastuuseen nähden
- En osaa sanoa

**49. Valitse, kumman leirityössä ansaittavista hyvityksistä koet tärkeämmäksi kehittää**

- Päiväraha
- Leirityöaikahyvitys

**TYÖAIKAAN LIITTYVÄT KYSYMYKSET**

**50. Teen työtä**

- Työajattomana
- Moduulityöajassa
- Toimistotyöajassa
- Yleistyöajassa

**51. Työajattomuuteni työaikalain mukainen peruste on...****(voit valita useamman vaihtoehdon)**

- Työni on johtajan tehtävä tai tähän rinnastettava itsenäinen tehtävä
- Työhöni liittyy toiminnasta johtuvia erityispiirteitä, joiden vuoksi työnantaja on katsonut, että se ei valvo ajan käyttöäni
- Minulla on mahdollisuus päättää täysin työajan sijoittelu ja määrä
- En tiedä. Näin on aina ollut / en ole koskaan miettinyt

**52. Mitä erityispiirteet ovat?**


---



---



---



---



---

**53. Nykyinen työni pitäisi siirtyä säännellyn työajan piiriin (yleistyöaika)**

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Ei samaa, eikä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

**TULEVAISUUDEN NÄKYMÄT****54. Arvioi, kuinka paljon seuraavia työntekoon liittyviä asioita tulisi kehittää nykyisessä työpaikassasi**

	Vähän	Jonkin verran	En osaa sanoa	Melko paljon	Paljon
esihenkilötyötä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työpaikan ilmapiiriä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Vähän	Jonkin verran	En osaa sanoa	Melko paljon	Paljon
johtamista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ulkoista viestintää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sisäistä viestintää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työn organisointia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työmäärä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
tietojärjestelmiä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
hallinnollista työtä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työtahtia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 55. Arvioi, kuinka huolissasi olet *kirkon* tulevaisuudesta



### 56. Arvioi, kuinka huolissasi olet *työseurakuntasi* tulevaisuudesta



### 57. Jos vaihtaisit työpaikkaa, niin mikä siihen olisi perusteena?

**Voit valita useamman vaihtoehdon.**

- Nykyisen työpaikan huono ilmapiiri
- Parempi palkka muualla
- Tahdon pois kirkon alalta
- Olen väsynyt tekemään muidenkin hommat
- Tunnen olevani väärällä alalla
- Kaipaan uudenlaista haastetta elämääni
- Jokin muu syy, mikä?

## HÄIRINTÄ, RASISMI JA TASA-ARVO

**58. Oletko kokenut seksuaalista häirintää työpaikallasi viimeisen vuoden aikana?**

- Kyllä  
 Ei

**59. Arvioi, kuinka paljon koet sen kuormittaneen sinua**



**60. Miten työssäsi toteutuu sukupuolesta riippumaton tasa-arvo työntekijöiden välillä?**



**61. Kuormittaako sinua syrjivä kohtelu...**

	Ei lainkaan	Harvoin	Silloin tällöin
ikäsi liittyen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
terveydentilasi vuoksi?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
etnisen alkuperäsi takia?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
mielipiteesi takia?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työyhteisössä yleisesti?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muu, mikä?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**62. Vastaa seuraaviin väittämiin, jotka liittyvät seurakuntaasi.  
Mielestäni seurakunnassamme...**

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa, eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
tunnistetaan syrjivä puhe ja käytös	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
puututaan syrjivään puheeseen ja käytökseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
käytetään sellaisia termejä, jolla pystytään huomioimaan kaikki	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
on laadittu yhdenvertaisuussuunnitelma	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
yhdenvertaisuussuunnitelma koskee myös asiakkaita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
noudatetaan turvallisemman tilan periaatteita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
noudatetaan syrjinnästä vapaan tilan ohjeita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>